

# Desafios para a humanização no trabalho do docente de enfermagem

*Challenges for humanization in the work of Nursing educators*

*Desafíos para la humanización en el trabajo de profesores de Enfermería*



Magda Ribeiro de Castro<sup>a</sup>

Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa<sup>b</sup>

Flaviana Pereira Bastos Nascimento<sup>b,c</sup>

Gisele Massante Peixoto Tracera<sup>b,d,e</sup>

Katerine Moraes dos Santos<sup>b,f,g</sup>

Regina Célia Gollner Zeitoune<sup>b</sup>

## Como citar este artigo:

Castro MR, Sousa KHJF, Nascimento FPB, Tracera GMP, Santos KM, Zeitoune RCG. Desafios para a humanização no trabalho do docente de enfermagem. Rev Gaúcha Enferm. 2020;41:e20190390. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190390>

## RESUMO

**Objetivo:** Discutir os desafios para a humanização no trabalho, a partir da percepção de docentes de enfermagem.

**Método:** Pesquisa descritiva, exploratória, qualitativa realizada em uma universidade pública no Espírito Santo, com 19 docentes de enfermagem que responderam a entrevista semiestruturada. Utilizou-se a análise temática para o tratamento dos dados, constituindo duas categorias: relacionamento interpessoal e organização do trabalho.

**Resultados:** Os desafios para a humanização no trabalho foram pautados nas questões relacionais e sobrecarga laboral. Quanto às relações interpessoais, destacaram-se a falta de respeito e de diálogo e problemas de relacionamento. Referente à organização do trabalho, esta englobou questões relacionadas ao conteúdo das tarefas, carga horária, excesso de atividades e pressões laborais.

**Conclusão:** Os elementos relacionais e a organização do trabalho se apresentam como desafios para a humanização, repercutindo na saúde do docente e interferindo na organização de espaços de trabalho saudáveis e acolhedores, contrariando a Política Nacional de Humanização.

**Palavras-chave:** Trabalho. Enfermagem. Docentes de enfermagem. Saúde do trabalhador. Humanização da assistência.

## ABSTRACT

**Objective:** To discuss the challenges for humanization at work, from the perception of Nursing educators.

**Method:** A descriptive, exploratory, and qualitative research study conducted at a public university in Espírito Santo, with 19 Nursing educators who answered the semi-structured interview. Thematic analysis was used for data treatment, constituting two categories: interpersonal relationships and work organization.

**Results:** The challenges for humanization at work were based on relational issues and work overload. Regarding interpersonal relationships, lack of respect and dialog and relationship problems were highlighted. Regarding the organization of work, it encompassed issues related to the content of tasks, workload, excess of activities, and work pressures.

**Conclusion:** Relational elements and work organization are challenges for humanization, affecting the health of the educators and interfering in the organization of healthy and welcoming workspaces, contrary the National Humanization Policy.

**Keywords:** Work. Nursing. Faculty, nursing. Occupational health. Humanization of assistance.

## RESUMEN

**Objetivo:** Discutir los desafíos para la humanización en el trabajo, desde la percepción de profesores de Enfermería.

**Método:** Investigación descriptiva, exploratoria y cualitativa realizada en una universidad pública de Espírito Santo, con 19 profesores de Enfermería que respondieron la entrevista semiestruturada. Se utilizó análisis temático para el tratamiento de datos, constituyendo dos categorías: relación interpersonal y organización del trabajo.

**Resultados:** Los desafíos para la humanización en el trabajo se basaron en problemas relacionales y sobrecarga de trabajo. En cuanto a las relaciones interpersonales, se destacaron la falta de respeto y de diálogo y los problemas de relación. En cuanto a la organización del trabajo, abarcó cuestiones relacionadas con el contenido de las tareas, la carga de trabajo, el exceso de actividades y las presiones laborales.

**Conclusión:** Los elementos relacionales y la organización del trabajo son desafíos para la humanización, que afectan la salud de los docentes e interfieren en la organización de espacios de trabajo saludables y acogedores, en contra la Política Nacional de Humanización.

**Palabras clave:** Trabajo. Enfermería. Docentes de enfermería. Salud laboral. Humanización de la atención.

<sup>a</sup> Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Departamento de Enfermagem. Vitória, Espírito Santo, Brasil.

<sup>b</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Escola de Enfermagem Anna Nery. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>c</sup> Associação Brasileira de Ensino Universitário (ABEU). Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>d</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Maternidade Escola. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>e</sup> Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Policlínica Piquet Carneiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>f</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Instituto de Atenção à Saúde São Francisco de Assis. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>g</sup> Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Hospital Universitário Gaffrée & Guinle. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

## ■ INTRODUÇÃO

Este estudo apresenta como objeto, os desafios para a humanização no trabalho do docente de enfermagem. O interesse em investigar essa problemática provém da vivência laboral dos pesquisadores, onde verificou-se que o trabalho docente, muitas vezes, não se esgota no *lócus* do trabalho, envolvendo variadas atividades que exigem demanda cognitiva desse trabalhador – por meio da capacidade e habilidade de pensar, raciocinar, refletir, estudar e mediar o processo ensino-aprendizagem do discente – bem como demanda física, podendo repercutir sobremaneira em sua saúde física e mental, e também em seu desempenho profissional.

O trabalho docente é permeado pela diversidade e complexidade das atividades, polivalência das funções a serem desempenhadas pelos docentes, cobrança pela produtividade acadêmica que, muitas vezes, leva a um acirramento da competitividade entre os pares, contribuindo para a fragilidade das relações interpessoais, repercutindo em altas demandas intelectuais, físicas e emocionais.

Nesse contexto, o trabalhador submete-se a um ritmo de trabalho intenso, e, por vezes, adoecedor em função da sobrecarga laboral imposta pela organização do trabalho, que o impele a trabalhar “fora” dos horários e dias convencionais. Não raro, verifica-se que esse trabalhador tem uma diminuição ou falta de tempo livre para descansar, para ter um momento de lazer, para praticar atividade física, para vivenciar o ócio e até mesmo adotar hábitos saudáveis de vida, chegando ao limite de impactar negativamente no atendimento de suas necessidades humanas básicas, como hidratar-se, alimentar-se e repousar adequadamente. O processo de trabalho docente é invisível, o que pode comprometer a sua função psíquica, a afetividade e a subjetividade<sup>(1)</sup>.

Desse modo, estudar o trabalho docente na área de enfermagem, inserindo a humanização nesse contexto, é uma possibilidade de contribuir na saúde e no trabalho desse profissional, ao se considerar que a Política Nacional de Humanização (PNH) elege o processo laboral como um dos alvos de suas ações<sup>(2)</sup>.

A PNH é uma política pública brasileira que visa a democratização das relações pelo protagonismo e autonomia dos sujeitos envolvidos e desestabilização dos poderes instituídos, por meio da crítica ao *modus operandi* da organização do poder intrainstitucional, fundamentado na racionalidade hegemônica<sup>(3)</sup>. Nesse sentido, propõe-se a problematização dos desafios que se interpõem à organização do trabalho docente, tendo em vista ser a universidade *lócus* de saberes e poderes institucionalizados.

Na revisão da produção científica sobre a humanização no trabalho dos docentes de enfermagem, constatou-se uma carência de estudos, nessa perspectiva, esta pesquisa insere-se nessa lacuna e visa contribuir nessas discussões.

Pensar nos desafios para a produção de novas formas de trabalho mais saudáveis e prazerosas para o docente de enfermagem, destaca-se, no âmbito da PNH, como uma de suas diretrizes que primam pela valorização do trabalho e do trabalhador<sup>(4)</sup>. Portanto, é necessário pôr em prática os princípios que norteiam a PNH, concernentes à autonomia e ao protagonismo dos trabalhadores<sup>(2)</sup>, resgatando e/ou promovendo sua saúde e seu potencial laborativo.

Acredita-se, dessa forma, que o trabalho produzirá efeitos positivos para o indivíduo, em sua vida pessoal e profissional, bem como em sua saúde, pois um trabalho desenvolvido apoiado nos preceitos da humanização pode apresentar possibilidades favoráveis ao trabalhador e à instituição.

A dinâmica e abrangência da humanização não se limita às organizações de educação e saúde, sua prática pode se consolidar em diversos processos organizacionais, desde que esses visem à superação do tecnicismo, com vistas ao “desenvolvimento humano, organizacional e social”, constituindo-se em um “fazer inclusivo e transformador que visa à mudança das condições institucionais em favor do bem-estar coletivo dentro e fora das instituições laborais”<sup>(5:8)</sup>.

Além do exposto, uma política “que agrega as inovações produzidas em diversas experiências reformistas em saúde, não se produz sem tensionamentos e, para se manter, precisa construir muitas alianças”<sup>(6:18)</sup>, entendendo que as condições de vida saudável devem ser pensadas com a participação dos sujeitos envolvidos nesse processo.

Assim, verificou-se a pertinência da realização de uma modulação dessa Política, elaborada no âmbito da saúde que atua de forma transversal às demais políticas, deslocando-a para o contexto do trabalho educacional, contribuindo para as áreas de conhecimentos que abrangem a Política e a Saúde do Trabalhador, e corrobora para a relevância do ponto de vista teórico desta pesquisa e a sua originalidade.

Entende-se que a transversalidade permite abertura para comunicação com os diferentes campos, disciplinas e atores, possibilitando a construção de ações coletivas, transformando os modos de relação e de comunicação entre os sujeitos implicados nesse processo que muito contribuirá para a democratização das relações de trabalho<sup>(2)</sup>.

Dessa forma, estudar a humanização no trabalho docente da enfermagem justifica-se, ainda, por entender que contexto laboral humanizado poderá potencializar o

trabalhador, contribuindo para uma atuação adequada, mais eficiente e com maior qualidade para o ensino do saber/fazer enfermagem.

Nesse sentido, acredita-se que os preceitos da PNH podem ser aplicados na atividade laboral dos docentes de enfermagem, sendo factível discutir a PNH na perspectiva da Saúde do Trabalhador. Buscando elucidar essa modulação, esta pesquisa teve como objetivo discutir os desafios para a humanização no trabalho, a partir da percepção de docentes de enfermagem.

## ■ MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa descritiva, exploratória e qualitativa, realizada em uma universidade pública federal no Sudeste brasileiro que possui dois departamentos de enfermagem (DE).

Na ocasião da coleta de dados, a referida Instituição, contava com um quadro de 52 docentes efetivos. O DE1 era composto por 35 docentes efetivos, atuantes na graduação, no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem em nível de Mestrado Profissional, e Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva nos níveis Mestrado e Doutorado. O DE2, criado após a política de interiorização da universidade, portanto, mais recente, contava com 17 docentes enfermeiros, todos efetivos e atuantes na graduação de Enfermagem. Em ambos, os docentes atuavam em coordenações de disciplinas, projetos de extensão e pesquisas, bem como em comissões técnicas no departamento e na universidade e distintas atividades administrativas.

Foram incluídos neste estudo docentes efetivos e em pleno exercício da função, pertencentes aos DE, com formação acadêmica em Enfermagem, atuantes na graduação e/ou Pós-Graduação, cargos administrativos ou outras atividades; e excluídos docentes que estavam afastados ou licenciados de suas atividades laborais no período da coleta de dados.

Dos 27 docentes elegíveis, 19 participaram do estudo, 14 pertencentes ao DE1 e 05 ao DE2. Importante destacar que, no período da pesquisa, a instituição em questão passava por processo de qualificação de seu corpo docente, com um quantitativo considerável de afastados para doutoramento ou capacitação, caracterizando uma limitação metodológica.

Os dados foram coletados entre outubro e dezembro de 2015. Entrevistas semiestruturadas, realizadas pela pesquisadora principal nos DE ou em local de melhor conveniência escolhido pelo participante, foram utilizadas como técnica para coleta das informações, sendo cessadas quando se

identificou que o *corpus* textual era representativo e havia complementaridade nas informações. Estas foram gravadas com duração média de 64 minutos e transcritas na íntegra, sendo devolvidas aos participantes, posteriormente, para conferência, comentário e/ou correção, buscando a confiabilidade dos dados.

O tratamento e interpretação das informações coletadas nas entrevistas foram realizados mediante análise de conteúdo do tipo temática<sup>(7)</sup>. Assim, procedeu-se: (01) pré-análise, organização propriamente dita, correspondendo à transcrição, releitura e ordenação das informações; (02) exploração do material, leitura exaustiva e repetida das entrevistas e codificação, tratando os dados para se tornarem significativos e capazes de permitir uma representação do conteúdo, agregando-os por semelhança de ideias ou frases enunciadas pelos participantes em núcleos de sentido; e (03) análise categorial do texto, por meio da agregação das informações em categorias temáticas de análise, interpretadas à luz do referencial teórico e bibliográfico pertinente à temática estudada.

O estudo foi aprovado pelos Comitês de Ética em Pesquisa das instituições – proponente e coparticipante –, sob os Pareceres n.º 871.863 e n.º 964.125, respectivamente. A coleta de dados foi iniciada após tais aprovações e aceite dos participantes com posterior assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando os participantes com uma via desse termo.

## ■ RESULTADOS

Dentre as características da amostra, apresentadas na Tabela 1, evidenciou-se que 17 (89,5%) eram do sexo feminino, dez (52,6%) casadas e oito (42,1%) com idade entre 28 e 37 anos, oito (42,1%) com tempo de graduação em enfermagem de 05 a 14 anos e nove (47,3%) atuavam como docente efetivo na instituição entre 1 a 10 anos. Observou-se ainda que 15 (78,9%) referiram experiência prévia como docente e 13 (68,4%) possuíam o curso de Doutorado.

Verificou-se que os docentes de Enfermagem atuavam em distintas frentes de trabalho, desempenhando inúmeras atividades acadêmicas que, muitas vezes, se sobrepunham. Por exemplo, atuação nos ensinamentos de graduação e pós-graduação, projetos de extensão, pesquisas e atividades administrativas, com carga horária média [autorreferida] em torno de 34 horas semanais. Além das horas referidas de trabalho presencial na universidade, os relatos dos docentes revelam que suas atividades também eram desenvolvidas

**Tabela 1** – Caracterização sociodemográfica e laboral dos participantes do estudo. Vitória, ES, Brasil, 2015 (n = 19)

<b>Característica</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Feminino	17	89,5
Masculino	2	10,5
<b>Idade</b>		
28 a 37 anos	8	42,1
38 a 47 anos	2	10,5
48 a 57 anos	7	36,9
58 a 62 anos	2	10,5
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a)	10	52,6
Solteiro(a)	7	36,9
Divorciado(a)	2	10,5
<b>Tempo de Formação na Enfermagem</b>		
5 a 14 anos	8	42,1
15 a 24 anos	2	10,5
25 a 34 anos	4	21,1
35 a 39 anos	5	23,3
<b>Tempo de Docência na Instituição</b>		
Até 1 ano	3	15,8
1 a 10 anos	9	47,3
11 a 20 anos	1	5,3
21 a 30 anos	3	15,8
31 a 40 anos	3	15,8
<b>Experiência Anterior em Docência</b>		
Sim	15	78,9
Não	4	21,1
<b>Titulação Acadêmica</b>		
Doutorado	13	68,4
Mestrado	6	31,6
<b>Atuação Docente</b>		
Doutorado	6	40,0
Mestrado	11	57,9
Especialização	6	40,0
Residência	1	5,3
Graduação	18	94,7
Extensão	12	63,2
Pesquisa	14	73,7
Administrativa	16	84,2

Fonte: Dados da Pesquisa, 2015

Nota: A variável "atuação docente" foi avaliada com opção de resposta múltipla. Desta feita, a frequência relativa foi calculada para cada estrato considerando o total de participantes.

no ambiente domiciliar, nas horas destinadas ao lazer, seja nos fins de semana ou feriados.

Acerca da percepção dos docentes sobre a humanização em seu trabalho, foram referidos desafios, visando garantir a humanização na instituição estudada, sendo enunciados os seguintes núcleos de sentido: relações tensas, fragilizadas e conflituosas; a sobreposição dos interesses pessoais frente ao coletivo; a contradição entre o que é ensinado ao discente sobre relações para uma prática humanizada e o que é praticado pelo docente junto aos seus pares; a falta de partilha, diálogo e respeito; o conteúdo das tarefas; as relações de poder; a sobrecarga de atividades; ausência da compreensão de autonomia e protagonismo; e a carga horária exaustiva. Constituíram-se, assim, duas categorias de análise: “Relacionamento Interpessoal” e “Organização do Trabalho”.

Na categoria “Relacionamento Interpessoal”, as relações interpessoais, os problemas de comunicação e a falta de diálogo foram percebidos como contributivos para a não humanização do trabalho do docente de enfermagem. Nesse contexto, destacam-se as falas:

*[...] tem umas pessoas [...] que não escutam a opinião das outras pessoas. [...] lá não tem humanização. (Docente 1)*

*[...] eu tenho hoje um ambiente muito confortável, mas, ao mesmo tempo, eu me sinto isolada e para mim isso não é humanização. (Docente 4)*

*[...] para mim, hoje as relações [...] é um fator que mais pesa para que esse processo de humanização não aconteça [...]. (Docente 9)*

*[...] as relações interpessoais no meu local de trabalho são inflamadas, são complicadas. (Docente 11)*

*[...] eu acho que na humanização, as relações [...] é o que há de mais importante [...]. Então, eu acho que a instituição precisa se humanizar [...]. Isso é bem difícil, porque nós temos uma cultura muito arraigada de anos de poder, de relações de poder, é bem difícil [...]. (Docente 16)*

*[...] as relações estão ficando cada vez mais tensas [...] nós trabalhamos num ambiente de muitas vaidades, é uma fogueira de vaidade [...]. (Docente 19)*

Destacaram-se como fatores impeditivos e/ou limitantes para humanização no trabalho do docente de enfermagem, a falta de respeito e diálogo no trabalho. Compreende-se, portanto, que ambos os fatores incidem no campo das relações laborais, em que atitudes desrespeitosas foram percebidas como elementos dificultadores para a humanização no trabalho docente, como mencionado pelos seguintes profissionais:

*[...] se um colega não respeita o outro, não respeita o trabalho desenvolvido pelo outro, isso traz efeitos muito negativos para nosso ambiente de trabalho e até para nós mesmos, para nos adoecer [...]. (Docente 3)*

*[...] o ser humano precisa efetivamente de muito pouco para ser feliz, ele precisa ser respeitado. É o que falta nesse departamento [...]. (Docente 10)*

*[...] então, essa incapacidade de você abrir a mente, de respeitar o outro, de tentar ouvir o outro, acho que impede muito. (Docente 11)*

*[...] uma coisa que eu acho negativo no departamento é esse ‘bate boca’. (Docente 12)*

*[...] aqui você tem pessoas que não respeitam o outro, colocam os seus desejos na frente do outro de qualquer maneira [...] infelizmente eu vejo isso. (Docente 13)*

*[...] e o desrespeito, gritaria, essas coisas não ajudam muito [...]. (Docente 18)*

As imposições no trabalho como fatores limitantes para a humanização, muitas vezes, sem a ocorrência do diálogo, caracterizam um desafio a ser conquistado. Docentes enfatizaram a falta de diálogo, como se observa nas seguintes falas:

*[...] muitas vezes, eu não fui convidada a participar de certos diálogos [...] falta diálogo que favoreça a humanização [...]. Imposição de formas de agir, imposição de condutas sem diálogo, sem nada! Enfim, tudo isso com certeza prejudica. (Docente 5)*

*[...] orientações impositivas, ordens impositivas sem abertura ao diálogo. (Docente 8)*

Na segunda categoria – “Organização do Trabalho” –, foram mencionados fatores relacionados ao trabalho do docente, com ênfase voltada para a carga horária, atividades docentes, conteúdo das tarefas e pressões – desafios para o alcance da humanização –, apontando para mudanças no estilo de vida e adoecimento. Caracterizando ser importante a organização do trabalho do docente de enfermagem, demonstrada pelos depoimentos:

*[...] você tem que estar inserida em um monte de coisas [...]. (Docente 2)*

*[...] acho que pode ser fator impeditivo a questão da carga horária do professor, porque um professor que tem uma carga horária muito grande, ele acaba ficando cansado e começa a ter dificuldade de desenvolver ações, e eu acho que isso pode tornar o trabalho um pouco desgastante. (Docente 3)*

[...] o excesso de atividades, que acaba levando a ansiedade, estresse [...] que para mim é o maior dificultador hoje [...]. (Docente 7)

[...] Eu não tenho lazer. Eu não tenho isso! [...]. (Docente 15)

[...] pressões, elas impedem o trabalho produtivo. Você trabalhar sob pressão é negócio muito chato e acaba te desgastando. (Docente 18)

No que diz respeito ao conteúdo das tarefas desenvolvidas pelos docentes como contributivas para a não humanização no trabalho, destacam-se as falas:

[...] Eu acho que isso resume a sobrecarga de trabalho [...] a gente fica sobrecarregada, atropela as coisas que a gente tem que fazer [...]. (Docente 6)

[...] e tenho um excesso de atividades, muita coisa. Às vezes, eu acho que até sou um pouco responsável, porque são coisas que resolvi assumir [...]. (Docente 7)

[...] infelizmente eu dei disciplinas que não são do meu domínio, 'mas tive que dar'! Isso me frustrou muito. (Docente 14)

## ■ DISCUSSÃO

O perfil sociodemográfico e laboral dos participantes revelou que a maioria era docente jovem e casada, com relativa experiência profissional e elevado número de atividades extraclasse, caracterizadas, dentre elas, as leituras e correções de trabalho fora do horário laboral na instituição. Esses resultados se assemelham aos encontrados em estudos<sup>(8-9)</sup>, em que se observou a predominância de docentes de enfermagem do sexo feminino, casadas e jovens.

Quanto ao tempo de atuação como docente, os achados corroboram com o identificado nos trabalhadores da educação superior em enfermagem no Chile<sup>(8)</sup>, sendo que nesse último, os achados foram semelhantes quanto ao tempo de formação.

Estudo realizado com docentes universitários em Minas Gerais<sup>(9)</sup> identificou que professores universitários, que acumulavam funções em atividades de pós-graduação apresentaram estresse devido à sobrecarga de trabalho contribuindo negativamente para a saúde mental, corroborando com os resultados desta pesquisa, em que os docentes acumulavam muitas atividades administrativas, de ensino, pesquisa e extensão, concomitantemente.

Da mesma forma, os achados do estudo realizado em Amsterdã<sup>(10)</sup>, em uma faculdade de medicina, ratificam os da pesquisa em análise. Os docentes referiram acumular

funções administrativas, de educação e de pesquisa, o que levava a uma sobreposição de papéis. No que diz respeito às atividades administrativas, estas foram identificadas, dentre as condições de trabalho, como as que mais impactam negativamente na saúde dos docentes<sup>(11)</sup>.

Ainda nesse sentido, estudo realizado com docentes universitários na República de Camarões<sup>(12)</sup> identificou uma alta prevalência da síndrome de *burnout* entre esses professores, estando significativamente associada às condições precárias de trabalho, insatisfação com o salário, sensação de trabalho extenuante, conflitos com os colegas e sedentarismo. Houve associação ainda entre a síndrome e menos finais de semana livres, menor tempo para o lazer e menor tempo dedicado ao círculo familiar.

Destaca-se que o ambiente de trabalho exerce grande influência sobre o bem-estar e desempenho do corpo docente; dessa forma, acrescentar recursos de trabalho é mais importante do que reduzir demandas de trabalho<sup>(10)</sup>. Contudo, cabe uma ponderação no sentido de que ter mais recursos no trabalho não significa, necessariamente, garantir a saúde do trabalhador.

Observou-se, por meio desta pesquisa, que as atividades de leitura, estudos, planejamento e correção de atividades, dentre outras atividades, ocorrem fora do *locus* institucional e após o horário regulamentado para o trabalho, tal como verificado em outros estudos<sup>(13-14)</sup>. Muitas vezes, essas condições ocorrem em função de demandas da organização do trabalho bem como o desenvolvimento laboral em espaços que não contribuam para a saúde do trabalhador. Assim, aspectos que contrariem a organização de espaços laborais saudáveis e acolhedores, repercutindo de modo nocivo na saúde e bem-estar do trabalhador, são considerados, neste estudo, como condições que podem contribuir para a não humanização no trabalho do docente de enfermagem.

No arcabouço conceitual, o termo “não humanização”, mencionado pelos participantes nesta pesquisa, equivale ao entendimento do vocábulo desumanização<sup>(2,4,15)</sup>, pautado no trabalho humanizado como aquele que coaduna com os pressupostos da PNH, reforçando seus elementos e compromissos. Assim, o que estava contrário à humanização e seus preceitos foram considerados, neste estudo, como desumanização.

Neste estudo, a desumanização esteve atrelada a questões referentes às relações tensas e complicadas, presentes no contexto laboral, englobando a falta de compartilhamento e solidariedade no trabalho, contribuindo para a sobrecarga laboral e situações de desrespeito com os trabalhadores inseridos nesse contexto, por vezes, ocorrendo imposições ao docente sem viabilizar o diálogo entre os pares.



No tocante a essas questões, pesquisa realizada com professores de medicina, em Toronto<sup>(14)</sup>, investigou os preditores para satisfação no trabalho, evidenciando que esta é duas vezes maior nos docentes que classificaram o trabalho em equipe como muito bom ou excelente, apontando a importância das relações interpessoais no contexto laboral e na satisfação com o trabalho.

O bom relacionamento interpessoal também foi referido em pesquisa realizada no Brasil<sup>(13)</sup> como um fator facilitador no trabalho docente, aliado à identificação com a profissão, o prazer profissional oriundo da docência, a autonomia e flexibilidade para o desenvolvimento das suas atividades laborais.

Na presente pesquisa, evidenciou-se também que o trabalho do docente de enfermagem desenvolve-se meio à sobrecarga e excesso de atividades, cobranças, ausência de diálogo e atitudes desrespeitosas, problemas esses que não colaboram para um relacionamento saudável entre os trabalhadores.

A intensificação do trabalho docente – bem como as formas de gestão educacional calcadas na ótica da produtividade, amplamente difundidas no país, estabelecendo metas a serem atingidas para alcance de recursos, inclusive financeiros – também foi identificada em estudo que retrata o processo de precarização do trabalho docente e suas consequências para a saúde dos trabalhadores e a qualidade do ensino<sup>(1)</sup>, resultados que corroboram com os do estudo em análise. Achados semelhantes, aos apontados por outro estudo<sup>(13)</sup>, destacaram a influência das novas configurações do mundo do trabalho para o docente de enfermagem, que os direcionam à necessidade de polivalência e multifuncionalidade em um contexto de trabalho, muitas vezes, precário.

Diante do contexto apresentado pelos participantes deste estudo, que referem a percepção da não humanização no trabalho, faz-se pertinente trazer à tona, elementos da organização do trabalho, considerando-a problemática central. A atividade realizada e as condições mediadoras entre o trabalho prescrito e o real, os processos e meios utilizados para se concretizar as atividades, as exigências e intempéries que precisam ser administradas, colocam em risco a saúde desse trabalhador, com reflexos que podem ser sentidos no seu processo de trabalho<sup>(16)</sup>.

Assim, um importante referencial a ser incorporado na reflexão aqui proposta diz respeito à organização do trabalho que envolve diferenças entre a atividade e a tarefa. A primeira engloba a maneira como são feitos os processos, sendo essencial a condição humana para a sua realização; e a segunda, envolve a ação propriamente dita para se atingir determinado objetivo sobre condições estabelecidas, aquilo que é prescrito. Considerando essas definições, pode-se

afirmar que a atividade docente é imprescritível, não se reduz a tarefa em si, pois necessita da relação do homem com o meio, de forma particular e cultural. Portanto, no trabalho docente deve-se considerar aquilo que é prescrito, as ferramentas, regras – explícitas ou não –, e os coletivos de trabalho<sup>(16)</sup>.

Desta feita, a organização do trabalho repercute sobre a saúde psíquica desses indivíduos, o que está evidente nas falas que mencionam a presença do desgaste, ansiedade, estresse, bem como outros aspectos que contribuem para a desmobilização psíquica do trabalhador. Pesquisa realizada na Polônia<sup>(17)</sup> destacou a ocorrência de sintomatologia positiva para *burnout* e diminuição da autoeficácia relacionada à avaliação negativa dos fatores no ambiente de trabalho, estando esses fatores organizacionais relacionados à participação no processo de tomada de decisão e atuação em equipe.

Diante desse entendimento, faz-se necessário mobilizar esforços a fim de que a organização do trabalho propicie melhores condições, para que o indivíduo reaja de acordo com o que define a organização de sua personalidade, e possa desenvolver seu trabalho de modo mais adequado, criativo e efetivo, mobilizando-o ativamente e proporcionando melhor saúde e vivências subjetivas de prazer<sup>(18)</sup>. Acerca da solidariedade, destaca-se que um dos valores que norteiam a PNH é o estabelecimento de vínculos solidários<sup>(2)</sup>. Logo, a inexistência desse vínculo contraria os ideais da humanização. Entende-se que as atitudes de individualismo dificultam a concretização de relações positivas e o estabelecimento da humanização entre os trabalhadores<sup>(19)</sup>.

No que diz respeito aos aspectos relacionais amplamente mencionados pelos docentes, observou-se que estes permeiam o espaço universitário de forma geral, não sendo privilégio de um departamento especificamente.

Pode-se evidenciar que o modo como o trabalho docente está organizado na instituição estudada parece contrariar aqueles elementos favoráveis à humanização, como, por exemplo, a possibilidade do trabalhador usar sua subjetividade e potencialidade no trabalho<sup>(4)</sup>, pois os relatos dão conta de que suas opiniões nem sempre são respeitadas. Tais problemas contrariam os preceitos da PNH que valorizam a participação coletiva no processo de gestão do trabalho, visando fomentar a autonomia e o protagonismo do trabalhador<sup>(2)</sup>.

Considera-se, portanto, a importância do sujeito nesse processo, contribuindo para a sua visibilidade no coletivo e nos processos decisórios do seu trabalho, permitindo que sua voz ecoe nesse espaço social, cultural e histórico.

É preciso ponderar que, quando o indivíduo trabalha motivado, utilizando sua criatividade e potencial, sua atividade tende a gerar resultados muito mais adequados e

eficientes, o que possibilita um ganho para a instituição e ao próprio trabalhador, repercutindo favoravelmente, no caso da docência, na formação acadêmica do corpo docente.

Dessa forma, torna-se imprescindível a reflexão acerca das relações hierárquicas que permeiam o trabalho do docente de enfermagem, considerando que os novos modelos de gestão exigem cada vez mais a participação ativa dos trabalhadores<sup>(4)</sup>. Entretanto, muitas vezes, no cotidiano, o exercício efetivo da condição de ser sujeito no processo laboral encontra-se prejudicado, evidenciado pela pouca governabilidade em relação ao seu trabalho.

Acerca do desrespeito, pondera-se que este, além de ser considerado uma ocorrência violenta, desgasta as relações sociais, indo de encontro à civilidade que está associada ao respeito pelas normas de convívio dos membros dentro de uma sociedade organizada<sup>(20)</sup>.

Na conjuntura examinada, o desrespeito ocorre no âmbito das relações. Portanto, no cômputo da organização do trabalho, sendo manifestado por meio do trabalho impositivo, colabora para o enfraquecimento das relações interpessoais, além de configurar uma postura que vai de encontro à ética, e, sobretudo, às práticas de boa convivência coletiva, dificultando a humanização no trabalho.

Assim, verificou-se que vários aspectos – inclusive o ético – concorrem para a percepção da não humanização no trabalho docente de enfermagem, considerando que a atitude ética abrange o respeito com o outro e aos direitos que este possui, constituindo um dos compromissos da PNH, possibilitando a prática da escuta ativa e transversalização das relações<sup>(2)</sup>.

O desrespeito foi considerado pelos docentes como impeditivo para a humanização no trabalho, repercutindo negativamente no ambiente laboral, podendo inclusive afetar as relações e colaborar para atos de incivilidade<sup>(20)</sup> ou outras condutas antiéticas que obstam o protagonismo, a autonomia, a valorização do trabalhador, e, portanto, a humanização.

Ressalta-se que a ausência do diálogo referida pelos docentes contraria os preceitos da PNH, concorrendo para a desumanização no trabalho, estando a falta do diálogo atrelada às imposições e dificuldades de compartilhar decisões, fragilizando a ideia de coletividade no grupo e tornando a humanização mais distante desse ambiente de trabalho. Nessa perspectiva, faz-se necessário reportar-se à importância da Clínica Ampliada proposta na PNH, que reforça a construção de processos dialógicos favoráveis aos interesses, necessidades e desejos dos sujeitos que habitam essa relação<sup>(2)</sup>.

Compreendeu-se que as falas apresentadas dizem respeito a fatores relacionais, pois o trabalho precisa ser um

espaço coletivo organizado, participativo e democrático, em que trabalhar envolve relacionar-se, sobretudo, pautado no respeito e diálogo.

Saindo do campo das relações, os participantes pronunciaram o excesso de carga horária, sobrecarga de atividades e pressões laborais, que contribuem para o desgaste do docente e impedindo e/ou limitando a humanização neste trabalho.

Tais dados foram igualmente encontrados em outros estudos<sup>(1,10-14)</sup>, apontando para a necessidade de reestruturar a organização do trabalho para que esta se torne mais salutar, visando minimizar a sobrecarga, a cobrança e a pressão laboral e fomentar a efetiva participação dos docentes nas decisões sobre seu fazer, respeitando e dialogando com todos os participantes imbricados neste processo.

Desse modo, torna-se imprescindível a participação de todos no processo de humanização, pois a capacidade de pensar possibilidades construtivas, para propor mudanças que transformam a realidade, dependerá dos seres humanos, sujeitos capazes de transformar os processos de trabalho, transformando-se igualmente nesse processo.

## ■ CONCLUSÃO

Constatou-se que elementos da organização do trabalho como as questões relacionais fortemente permeadas pela vulnerabilidade e fragilidade atrelada à existência de condutas desrespeitosas podem convergir, direta ou indiretamente, para a desumanização no trabalho docente.

Sobre a percepção dos docentes, constituindo desafios e impeditivos para o alcance da humanização em seu trabalho, identificou-se que a intensificação laboral contribui para a compreensão da não humanização, indo de encontro à organização de espaços laborais saudáveis e acolhedores, repercutindo de modo nocivo na saúde e bem-estar do trabalhador.

Evidenciou-se, no contexto estudado, que o trabalho docente contraria, por vezes, preceitos importantes da humanização como autonomia e protagonismo dos sujeitos, democratização das relações de trabalho, participação do trabalhador e presença do diálogo, convergindo inclusive para uma postura desrespeitosa e antiética. Assim, como decidir algo sobre alguém excluído do debate?

Tais questões, de fato, não contribuem para um trabalho que resgate e/ou promova a saúde do trabalhador, muito menos a humanização no trabalho, uma vez que é importante a sua participação nesse processo como um sujeito ativo dessa construção.

Aponta-se como contribuição, o fato de os docentes terem percebido as questões referentes à não humanização



em seu trabalho, o que constitui uma visão crítica importante para o processo de saúde do trabalhador; por isso, a busca pela humanização no trabalho deve constituir um movimento contínuo, compartilhado entre todos os trabalhadores, sendo, portanto, de responsabilidade coletiva.

Assim, refletir acerca dos depoimentos, convergindo os marcos referenciais da Política Nacional de Humanização e da Saúde do Trabalhador enquanto campos teórico-políticos, além de contribuir com as áreas de conhecimento, confirma a relevância de pesquisas futuras acerca da humanização no contexto da saúde do trabalhador docente.

Acredita-se, ainda, na relevância de ampliar a discussão aqui apresentada para outros contextos laborais, expandindo a reflexão acerca do trabalho docente e da saúde desse trabalhador essencial na formação de futuras gerações profissionais.

Pode-se considerar também que esta pesquisa apon- tou contribuições para a prática a partir da possibilidade de fornecer subsídios, permitindo encaminhamentos para refletir intervenções e mudanças no cotidiano do trabalho docente, visando favorecer a saúde e bem-estar desses trabalhadores, bem como (re)pensar o desenvolvimento de suas atividades laborais, repercutindo consequentemente na qualidade do ensino.

O estudo apresentou como limitação, o número signifi- cativo de docentes em processo de qualificação profissional na ocasião da coleta de dados, reduzindo o quantitativo de participantes. Contudo, o estudo cumpriu com seu objetivo e trouxe uma discussão da humanização na prática docen- te, lançando o olhar para os desafios enfrentados para tal, revelando possibilidade de modulação da Política Nacional de Humanização para o contexto educacional.

## ■ REFERÊNCIAS

- Gouvêa LAVN. Teachers' working conditions and illnesses on the agenda of a labor union. *Saúde Debate*. 2016;40(111):206-19. doi: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201611116>
- Ministério da Saúde (BR). Secretaria-Executiva. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. *HumanizaSUS: Política Nacional de Humanização: a humanização como eixo norteador das práticas de atenção e gestão em todas as instâncias do SUS*. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2004 [citado 2018 fev 25]. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus\\_2004.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus_2004.pdf).
- Matias MCS, Verdi MIM, Finkler M. A dimensão ético-política da humanização e a formação de apoiadores institucionais. *Trab Educ Saúde*. 2016;14(1):55-75. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00095>.
- Ministério da Saúde (BR). Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *HumanizaSUS: Programa de Formação em Saúde do Trabalhador*. Brasília (DF): Ministério da Saúde; 2011 [citado 2018 fev 25]. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/programa\\_formacao\\_saudetrabalhador.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/programa_formacao_saudetrabalhador.pdf).
- Cortez PA, Zerbini T, Veiga HMS. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dataísmo. *Trab Educ Saúde*. 2019;17(3):e0021544. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00215>
- Martins CP, Luzio CA. HumanizaSUS policy: anchoring a ship in space. *Interface (Botucatu)*. 2017;21(60):13-22. doi: <https://doi.org/10.1590/1807-57622015.0614>
- Bardin L. *Análise de conteúdo*: Ed. rev ampl. Lisboa: Edições 70; 2011.
- Parra Giordano D, Felli VEA. Work process of nursing professors. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2017;25:e2946. doi: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1941.2946>
- Soares MB, Mafrá SCT, Faria ER. A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. *Textos Contextos*. 2018;17(2):321-34. doi: <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2018.2.24990>
- van den Berg JW, Verberg CPM, Berkhout JJ, Lombarts MJMH, Scherpbier AJJA, Jaarsma ADC. A qualitative interview study on the positive wellbeing of medical school faculty in their teaching role: job demands, job resources and role interaction. *BMC Res Notes*. 2015;8:401. doi: <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1393-4>
- Pinto MJS, Pintor FA, Detta FP. Condições de trabalho que mais impactam na saúde dos docentes de enfermagem: revisão integrativa. *Enferm Foco*. 2017;8(3):51-5. doi: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2017.v8.n3.1239>
- Ngalagou PTM, Assomo-Ndemba PB, Manga LJO, Eboho HO, Ayina Ayina CN, Tanga MYL, et al. Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: effect of the practice of sport and physical activities and leisure. *Encephale*. 2018;45(2):101-6. doi: <https://doi.org/10.1016/j.encep.2018.07.003>
- D'Oliveira CAFB, Almeida CM, Souza NVDO, Pires A, Madriaga LCV, Varella TCMMML. Teaching work of nursing and the impact on the health-disease process. *J Res Fundam Care online*. 2018;10(1):196-202. doi: <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2018.v10i1.196-202>
- Krueger P, White D, Meany C, Kwong J, Antao V, Kim F. Predictors of job satisfaction among academic family medicine faculty: findings from a faculty work-life and leadership survey. *Can Fam Physician*. 2017 [cited 2019 Oct 11];63:177-85. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5349738>
- Benedetto MAC, Gallian DMC. Narrativas de estudantes de Medicina e Enfermagem: currículo oculto e desumanização em saúde. *Interface (Botucatu)*. 2018;22(67):1197-207. doi: <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0218>
- Alves WF. A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade. *Rev Bras Educ*. 2018;33:e230089. doi: <https://doi.org/10.1590/s1413-24782018230089>
- Pena L, Remoaldo P. Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde Soc*. 2019;28(4):147-59. doi: <https://doi.org/10.1590/s0104-12902019170487>
- Nowakowska I, Rasińska R, Głowacka MD. The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff. *Ann Agric Environ Med*. 2016;23(2):304-9. doi: <https://doi.org/10.5604/12321966.1203895>

19. Martins JT, Galdino MJQ, Garanhani ML, Sammi KM, Trevisan GS. Humanization in the work process in the view of intensive care unit nurses. *Cogitare Enferm.* 2015;20(3):589-95. doi: <https://doi.org/10.5380/ce.v20i3.41521>
20. Almeida EAB, Holanda MJB. Atos de incivildade: um comportamento cada vez mais frequente no ambiente escolar. *Outras Palavras.* 2016 [citado 2018 out 05];12(1):1-10. Disponível em: <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao5/article/view/597>

#### **Agradecimentos:**

À Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão de Bolsa de Doutorado a Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa (Processo n.º 88887.333968/2019-00) e de auxílio financeiro para o convênio Universidade Federal do Rio de Janeiro/Escola de Enfermagem Anna Nery e Universidade Federal do Espírito Santo/Programa de Pós-Graduação em Enfermagem para a realização de Doutorado na Modalidade Interinstitucional, do qual este trabalho é produto (Processo n.º 23038.009178/2012-36).

#### ■ **Autor correspondente**

Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa  
E-mail: [kayohenriquejardel@hotmail.com](mailto:kayohenriquejardel@hotmail.com)

Recebido: 28.10.2019  
Aprovado: 05.05.2020

#### **Editor associado:**

Dagmar Elaine Kaiser

#### **Editor-chefe:**

Maria da Graça Oliveira Crossetti