

Intervenções em clínica humanista-fenomenológica do trabalho: estudo em universidades públicas nordestinas

Intervenciones en la clínica humanístico-fenomenológica del trabajo: un estudio en universidades públicas del Nordeste de Brasil

Interventions in a humanistic-phenomenological occupational health clinic: a study in public universities in the northeast of Brazil

[Shirley Macêdo](#)  [Jorge Tarcísio da Rocha Falcão](#) 

| Destaques

Clínicas do trabalho são clínicas sociais que promovem ampliação do poder de agir do trabalhador.

Diante das condições e relações de trabalho precarizadas, deve-se intervir coletivamente para promover a saúde mental.

Pesquisas fenomenológicas interventivas com grupos em universidades promovem a saúde mental dos docentes.

| Resumo

Objetivou-se descrever processos grupais em uma clínica humanista-fenomenológica do trabalho, discorrendo sobre os sentidos das experiências vividas e dos resultados obtidos por docentes e pós-graduandos de universidades públicas nordestinas que participaram de uma pesquisa fenomenológica interventiva. O método utilizado foi a hermenêutica colaborativa. Cada grupo realizou encontros semanais de duas horas. Os instrumentos foram: a Versão de Sentido (breve relato escrito pelo participante após um encontro), os registros em prontuários e os diários de bordo produzidos pela facilitadora. Compreendeu-se, principalmente, que, para os participantes, a universidade pode gerar adoecimento por ser contraditória e conflitante. Houve reconhecimento de uma vida para além do labor, a conscientização de tentativas de autocuidado para minimizar impactos na saúde mental, questionamentos sobre a responsabilidade pessoal diante da realidade e necessidade de quebrar paradigmas. Além disso, os grupos interventivos foram espaços humanizados, acolhedores e favorecedores de ampliação de vínculos. Reconhece-se, portanto, a importância desses grupos para a promoção da saúde mental nas universidades públicas.

[Resumen](#) | [Abstract](#)

| Palavras-chave

Trabalho. Profissionais de Educação. Instituições de Ensino. Pesquisa Qualitativa. Fenomenologia.

Recebido: 26.09.2024

Aceito: 22.05.2025

Publicado: 20.08.2025

DOI: <https://doi.org/10.26512/lc31202555638>

| Introdução

A Clínica Humanista-Fenomenológica do Trabalho (CHFT) fundamenta-se nas filosofias de Maurice Merleau-Ponty (1908-1961) e Hans-Georg Gadamer (1900-2002) e é influenciada por alguns conceitos de Carl Ransom Rogers (1902-1987). Recentemente, sua proponente sistematizou teoricamente os conceitos dessa abordagem e o método utilizado: a hermenêutica colaborativa (Macêdo, 2024).

Para a autora, trabalhar implica em a pessoa impor sua marca no mundo e apropriar-se dos seus modos de subjetivação (ser, sentir, pensar e agir); o sentido que a realidade social tem para o sujeito ocupa um lugar central na relação subjetividade e trabalho; e o trabalhador contemporâneo, na cultura da alta performance, pode não se permitir assumir suas fragilidades e sofrer por receio de ser excluído. Ele pode enfrentar a insuportabilidade do sofrimento existencial, ao lidar com a competitividade acirrada, a falência dos vínculos e da solidariedade, estando fadado a uma não tessitura coletiva do sentido do trabalho para sua vida. Ocupando-se em alcançar patamares cada vez mais altos de produtividade, o sujeito pode ter medo do fracasso e do insucesso, impor-se autocobranças, sentir-se sozinho, silenciar seu sofrimento, não buscar ajuda e chegar a medicalizar esse sofrimento como se fosse adoecimento (Macêdo, 2018).

Diante do cenário, as principais atribuições de um psicólogo em CHFT são: facilitar processos grupais interventivos com trabalhadores que compartilham de uma mesma realidade social, viabilizar espaços de escuta e fala, promover encontros alteritários solícitos e acolhedores, além de viabilizar resgate histórico, ampliação da consciência e cuidado instaurador da produção de novos sentidos. Para tanto, a supervisão com um profissional mais habilitado é essencial, visto que, sendo também um trabalhador, o clínico vai se abrindo para uma experiência intersubjetiva dialógica e conversando sobre sentidos, valores e interesses que também podem lhe afetar. Portanto, “deve assumir criticamente suas concepções, revisar sua tradição e entender sua história efetual” (Macêdo, 2024, p. 103).

Acredita-se que esses processos interventivos são significativos para a promoção de mudanças diante da cultura contemporânea da alta performance e da precarização das situações de trabalho. Nesses cenários, surgiu o trabalhador precário, exacerbou-se o individualismo, intensificou-se a competitividade e sequestrou-se a subjetividade humana (Macêdo, 2020). O trabalhador precário pode, portanto, ter receio, angústia e/ou medo diante da possibilidade de exclusão, passando pelo processo nomeado por Linhardt (2009) de precariedade subjetiva, sentindo-se incapaz de dominar o seu trabalho e dar conta das exigências, evitando arriscar-se física e psiquicamente.

Vários autores (por exemplo, Hoffmann et al., 2019; Macêdo & Falcão, 2024; Rodrigues et al., 2020; Romanini, 2021; Souza et al., 2017) estudaram sobre a precarização do trabalho, a saúde mental do trabalhador e/ou a precariedade

subjetiva nas universidades públicas brasileiras, as quais foram afetadas pela “importação” do modelo gerencialista das organizações privadas e deram ênfase à lógica neoliberal meritocrática, que intensificou o individualismo, a competitividade, o trabalho para além do expediente e o produtivismo acadêmico.

Diante de métricas quantitativas das instituições que governam e avaliam o seu trabalho, o docente pode se sentir pressionado para aumentar a quantidade de produção científica e orientações em nível de pós-graduação. Sem ter aumento de sua jornada de trabalho, ele pode se subordinar à lógica capitalista (Rodrigues et al., 2020), valorizar a extensão de seu Currículo Lattes, querer publicar em revistas altamente qualificadas e competitivas, além de desvalorizar os colegas que não alcançam tais feitos (Romanini, 2021), o que implica em riscos físicos, afetivos e cognitivos (Hoffmann et al., 2019).

Vale, ainda, lembrar que, enquanto nas universidades esse cenário afasta os colegas de trabalho, muitas vezes viabilizando um terreno propício ao assédio moral, à vaidade intelectual, ao enfraquecimento das lutas coletivas e à necessidade constante de estratégias individuais de enfrentamento (Rodrigues et al., 2020; Romanini, 2021), no âmbito governamental não são fornecidos incentivos suficientes ao trabalho docente, que, muitas vezes, no âmbito social, enfrenta o desmerecimento de sua profissão (Souza et al., 2017).

Essa situação também afeta, por exemplo, estudantes de pós-graduação, já que nesse nível de formação no Brasil, os discentes, tanto quanto os docentes, sofrem muitas pressões por produtividade, sendo eles mais propensos a transtornos mentais do que a população em geral, realidade que constitui um grave problema de saúde pública (Campos et al., 2022).

Segundo a Associação Nacional de Pós-Graduação (ANPG, 2018), que realizou um estudo na Universidade de Brasília, o cenário da pós-graduação no nosso país é de cobrança excessiva e solidão, os quais constituem fatores desmotivadores aos discentes. O estudo revelou que 90% desses sujeitos se diziam com ansiedade; 71,6% com desânimo; 59,1% declararam estar com a motivação reduzida; 73% sentiam que eram fatores inerentes à universidade que os desmotivavam a seguir com o curso, sendo 55% desses fatores associados às relações interpessoais. Assim, torna-se necessário intervir nesse contexto, criando espaços dialógicos para desconstruir a lógica meritocrática e transformar a realidade de docentes e discentes, principalmente no que diz respeito à saúde mental desses sujeitos (Campos et al., 2020; Macêdo, 2023; Macêdo et al., 2021a; Macêdo & Falcão, 2024).

Tendo em vista o exposto, questionou-se: em contexto de precarização das relações e das condições de trabalho em instituições públicas de ensino superior, como o fazer clínico da CHFT pode viabilizar saúde mental e qualidade de vida para docentes e pós-graduandos? Diante desse problema de pesquisa, portanto, o objetivo do presente artigo é descrever intervenções realizadas em CHFT em grupos conduzidos com docentes e pós-graduandos de universidades públicas

nordestinas, assim como discorrer sobre os sentidos das experiências vividas pelos participantes dos grupos e os resultados obtidos nos processos grupais.

| Metodologia

A pesquisa foi submetida na Plataforma Brasil sob CAAE 73124423.9.0000.5537 e aprovada pelo Comitê Ética Central da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, através do parecer Nº 6.299.164, datado de 13/09/2023. Após essa aprovação, divulgou-se o estudo nas redes sociais e por e-mails para gestores, coordenadores, docentes e pós-graduandos de universidades públicas nordestinas que cederam carta de anuência, visando alcançar potenciais participantes. Após contatos com interessados em participar, formaram-se grupos conforme disponibilidade de dias e horários dos(as) possíveis participantes e salas previamente agendadas em Subsistemas Integrados de Assistência à Saúde do Servidor (SIASS), cujas unidades se situavam em diferentes estados do Nordeste, locais onde a pesquisa foi conduzida.

Tratou-se de um estudo qualitativo, exploratório, descritivo, fenomenológico, interventivo e colaborativo. Focou a produção de sentidos compartilhados entre pessoas inseridas no contexto produtivo de universidades públicas nordestinas, cabendo à pesquisadora, como facilitadora de grupos, percorrer o caminho de uma compreensão fenomenológica fundamentada na análise de vivências intersubjetivas compartilhadas em processos grupais (Macêdo, 2015, 2024).

O método utilizado foi a hermenêutica colaborativa, por meio do qual um psicólogo articula ação clínica e pesquisa, promove entre sujeitos inseridos em uma realidade social em comum um espaço dialógico de compartilhamento de experiências, resignificação do sofrimento existencial, produção de novos sentidos e construção conjunta de estratégias de enfrentamento (Macêdo, 2015, 2020, 2024; Macêdo et al., 2021b). Assim, a pesquisa foi conduzida concomitantemente à realização de grupos interventivos com docentes e pós-graduandos, facilitados pela pesquisadora.

Apesar de ampla divulgação e de inscrição de docentes e pós-graduandos de sete universidades públicas nordestinas (cinco federais e duas estaduais), inscreveram-se apenas 38 pessoas. No entanto, participaram efetivamente 20 sujeitos presentes no primeiro encontro de quatro grupos: G1 (cinco docentes e uma pós-graduanda), G2 (quatro pós-graduandos), G3 e G4 (cinco docentes). Contudo, para efeito dos resultados da pesquisa, serão considerados neste artigo apenas os dados do G1 e do G2, pois os processos do G3 e do G4 foram afetados pela greve nacional de docentes e técnicos administrativos de várias universidades federais brasileiras, que ocorreu em diferentes períodos entre março e julho de 2024 e favoreceu paralisação e/ou faltas consecutivas de diversos participantes, impedindo a leitura dos processos.

Nesses grupos, foram incluídos docentes efetivos de cursos de graduação ou pós-graduação de universidades públicas, independentemente de gênero, idade, tempo de serviço, curso e titulação; e pós-graduandos *Lato* e *Stricto Sensu* de

universidades públicas, independentemente de gênero, idade e nível ou tipo de curso.

Cada encontro de grupo ocorria semanalmente e durava duas horas. O G1 teve oito inscrições e contou com seis participantes efetivos, todos de universidades federais, três dos quais encaminhados pelo SIASS com histórico de afastamento do trabalho por motivo de depressão. Uma das participantes era técnica administrativa em educação e doutoranda. O processo se deu em sete encontros. O G2 teve nove inscrições e quatro participantes efetivos, tanto de universidades federais quanto estaduais, todos(as) pós-graduandos(as), apenas uma era *Lato Sensu*. O processo se deu em quatro encontros, devido a algumas dificuldades dos participantes de se estenderem por mais encontros no processo, como viagens para coletar dados e seleção em empregos.

Antes de iniciar o primeiro encontro de cada grupo, os participantes assinaram voluntariamente o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE). Procurou-se usar dispositivos sugeridos por Macêdo (2024) para a dinâmica dos encontros, sempre com flexibilidade, considerando as especificidades de cada processo grupal e as decisões tomadas em supervisão, que ocorriam intercaladas a cada encontro.

Ao longo dos processos, visando discorrer sobre possíveis resultados alcançados, foi utilizada a Versão de Sentido (VS), instrumento proposto por AmatuZZi (2008), que consiste em um relato breve, escrito imediatamente após um encontro, no qual alguém registra o que foi mais significativo para ele. Ao ser lida, a VS favorece que os envolvidos versem e conversem sobre o sentido de uma experiência, até que cheguem a uma explicitação compartilhada dos sentidos vividos.

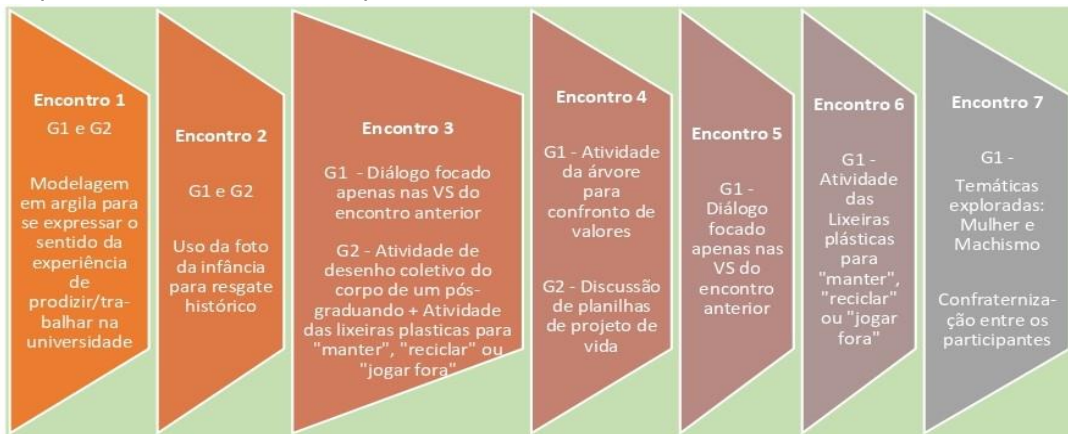
Assim, a pesquisadora (facilitadora) solicitou a cada participante que escrevesse sua VS ao final de cada encontro e a lesse no encontro posterior. Após o primeiro encontro, o tempo dos demais foi dividido em: leitura e exploração das VS; atividades do dia; e, nos cinco minutos finais, escrita de uma nova VS, que era lida no encontro posterior (sucessivamente, até o último encontro, quando se solicitou a cada um que discorresse sobre seu processo no grupo ou lesse o conjunto de suas VS). O diálogo suscitado pelas leituras das VS foi a base para a compreensão do processo vivido por cada participante e pelo grupo em cada encontro, assim como no processo continuado vivido por cada um e pelo grupo (Macêdo, 2024).

A pesquisadora também realizou os registros documentais em prontuários dos processos grupais e as evoluções individuais dos participantes de cada grupo, tal como prescrevem as Resoluções 07/2003, 001/2009 e 06/2019 do Conselho Federal de Psicologia (CFP). Além disso, produziu diários de bordo, discorrendo sobre os processos envolvidos nos grupos, as ações interventivas, os procedimentos utilizados e suas impressões pessoais/profissionais, que foram complementares ao instrumento principal da pesquisa, a VS, principalmente quando algum participante escrevia apenas uma palavra para atribuir o sentido do encontro.

No primeiro encontro de cada grupo, após a assinatura do RSLE, foi estabelecido um contrato de convivência, com normas escritas em cartolina (que era levada em todos os demais encontros para serem lembradas): evitar o uso do celular; pontualidade (com tolerância de até 10 minutos de atraso); assiduidade (limite de faltas de dois encontros para o G1 e uma falta para o G2); comprometimento com o processo; respeito às diferenças; não julgamento; sigilo quanto aos encontros; calar para ouvir. A Figura 1 contém a sequência dos encontros com os respectivos dispositivos utilizados, conforme orientações contidas em Macêdo (2024):

Figura 1

Sequência dos encontros e dispositivos usados no G1 e do G2

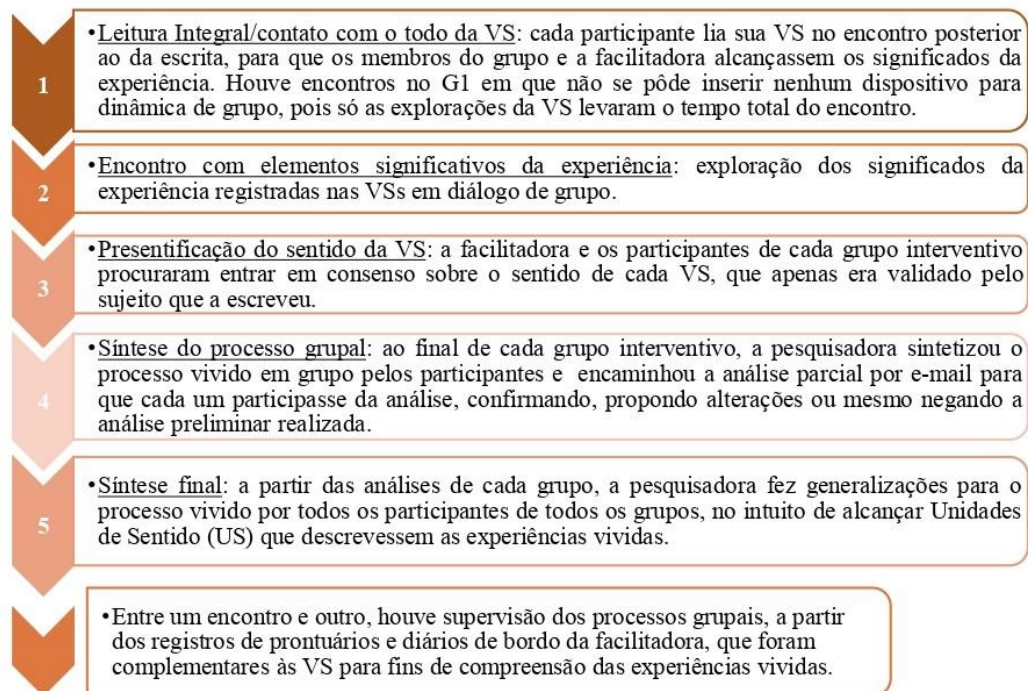


Fonte: elaborado pelos autores.

As VS foram analisadas a partir dos seguintes passos (Macêdo, 2024):

Figura 2

Passos de Análise das Versões de Sentido



Fonte: elaborado pelos autores.

Resultados e discussão

Para preservar a identidade dos(as) participantes, usaram-se pseudônimos referentes a pessoas desbravadoras da história (G1) e guerreiros medievais (G2), pois eles(as) estavam enfrentando impasses e desafios no contexto produtivo, resistindo às adversidades do dia a dia acadêmico, tal como aqueles personagens enfrentaram as intempéries com força e resistência ao sistema dominante e opressor de suas épocas.

Adiante, seguem dois quadros contendo dados sociodemográficos dos participantes dos dois grupos e comentários sobre a possível influência desses dados na relação trabalho, subjetividade e saúde mental.

Quadro 1

Dados sociodemográficos dos(as) participantes do G1

Pseu- dônimo	Idade	Formação*	Estado Civil	Fi- lhos	Com quem mora	Anos de trabalho na Insti- tuição	Anos na Do- cência
Emma	54	Ciências Agrá- rias	Casada	2	Marido e filhos	15	20
Frida ¹	43	Linguística, Le- tras e Artes	Divorci- ada	-	Sozinha	10	20
Jane ²	55	Ciências Soci- ais Aplicadas	Divorci- ada	1	Filha	15	-
Malala ¹	45	Ciências Hu- manas	Solteira	1	Pais e fi- lha	14	24
Tarsila ¹	50	Ciências Hu- manas	Divorci- ada	1	Filho	13	23
Teodoro	53	Ciências Hu- manas	Casado	2	Esposa e filhos	19	24

*Conforme classificação das grandes áreas da Capes.

¹ Esteve afastada do trabalho por motivo de depressão.

² Pós-graduanda, servidora TAE.

Fonte: elaborado pelos autores.

O Quadro 1 mostra que houve maior participação de docentes mulheres na pesquisa, talvez porque mulheres tendem a perceber mais que homens os impactos do trabalho em sua saúde mental, já que estão mais expostas a desigualdades de gênero e injustiças (Hoffmann et al., 2017) ou participam mais de estudos com foco em saúde mental e trabalho docente (Hoffmann et al., 2019; Lima & Poloski, 2024).

Percebe-se, também, um número de filhos semelhante ao estudo de Silva et al. (2019) realizado com docentes universitárias mulheres mães (um a dois filhos), embora os dados do Quadro 1 contrastem no que tange ao estado civil, idade e tempo de docência, pois a maioria daquele estudo foi com mulheres casadas com faixa etária média de 36 anos e 5 a 10 anos de docência; enquanto que na

presente pesquisa houve participação de mulheres, em sua maioria, divorciadas, com faixa etária média de 50 anos e tempo de docência superior a 20 anos.

Interessante perceber no Quadro 1 que as docentes divorciadas acima dos 50 anos ainda moravam com seus(suas) filhos(as), denotando a conciliação de papéis de trabalhadora, dona de casa e mãe, o que é comum na sociedade brasileira, predominantemente patriarcal e imbuída do machismo estrutural. Isso constitui um fator de risco à saúde mental dessas trabalhadoras, como apontaram os estudos de Castro (2021), Macêdo (2024) e Macêdo et al. (2021a). Vale salientar que três das participantes foram encaminhadas pelo SIASS por terem desenvolvido depressão e consequente afastamento do trabalho, corroborando o quanto os Transtornos Mentais Comuns (TMC) têm sido os principais adoecimentos que acometem docentes universitários (Campos et al., 2020; Lima & Poloski, 2024).

Quadro 2

Dados sociodemográficos dos(as) participantes do G2

Pseudônimo	Idade	Formação*	Estado Civil	Filhos	Com quem mora	Nível da Pós-Graduação	Semestre na Pós-Graduação
Arthur	28	Ciências Humanas	Solteiro	0	Sozinho	Doutorado	5º
Brynjar	26	Ciências da Saúde	Solteiro	0	Sozinho	Doutorado	4º
Joana D'Arc	32	Ciências Humanas	Casada	3	Marido e filhos	Especialização	1º
Sigmund	24	Ciências Agrárias	Solteiro	1	Mãe	Mestrado	1º

*Conforme classificação das grandes áreas da Capes.

Fonte: elaborado pelos autores.

Já o Quadro 2 mostra maior participação de homens solteiros, faixa etária média acima de 20 anos, cursando pós-graduação *Stricto Sensu* e na metade do curso em universidade federal. Pela idade desses jovens pós-graduandos, parece ter havido uma continuidade sem pausa na vida acadêmica, entre a conclusão da graduação e a pós-graduação. A pesquisa de Artes (2018), que objetivou dar visibilidade a marcadores sociais de sexo e raça na pós-graduação brasileira e partiu do índice de paridade de gênero, constatou que, nas últimas décadas, a paridade entre homens e mulheres vem sendo paulatinamente desproporcional, principalmente no Nordeste, contrariamente aos ensinos básico, fundamental e superior, onde há maior número de mulheres que de homens. A autora destacou que, apesar de todos os avanços, a pós-graduação no Nordeste historicamente ainda é restrita em relação às regiões Sudeste e Sul, mas que também nela há uma maior quantidade de homens pós-graduandos e pós-graduados.

Em contrapartida, os dados do Quadro 2 também mostram que a única mulher dentre os participantes do G2 é de idade superior à dos homens, casada e mãe, dados que, considerando o que foi revelado por ela no grupo, apontam suas dificuldades em dar prosseguimento à carreira, principalmente por ser uma mãe atípica. Segundo os resultados do estudo de Aguiar e Pondé (2019), a maternidade

atípica altera a rotina das mulheres, algumas das quais precisam parar de trabalhar e/ou estudar, comprometendo seus projetos profissionais e/ou acadêmicos, assim como sua saúde mental. Neste sentido, e diante da pesquisa realizada por Artes (2018), fica aqui o questionamento se, para além do mercado de trabalho, há uma possível desigualdade de gênero ou divisão sexual também na vida acadêmica na pós-graduação brasileira.

Abaixo descrevem-se e discutem-se os processos grupais e as US compreendidas, destacando-se as mesmas em *itálico* e **negrito**.

No primeiro encontro do G1, compareceram três participantes. Teodoro modelou com a argila um cérebro menor e outro maior. Disse que, para ele, produzir na universidade é favorecer a expansão do conhecimento. Malala fez um revólver e falou: “estar na universidade é viver constantemente com uma arma apontada para a sua cabeça”. Revelou que não aguentava mais “ter que fazer” (sic), burocracias, conflitos entre os colegas e a falta de sensibilidade para com as condições sociais limitantes dos estudantes, que ela não sabia como ajudar. Jane fez diversos símbolos matemáticos para representar o quanto ela vinha investindo no doutorado.

O diálogo girou em torno de impasses vividos durante e após a pandemia, guerra de poder e dificuldade em ver a instituição se apagando, desmoronando. Enfatizaram o que cada um fazia diante desse cenário. Teodoro afirmou que prezava pelas amizades sinceras que, ao longo de 20 anos, fez na instituição; gostava de caminhar, correr e cozinhar. Malala disse que estava fragilizada, e Jane, que procurava formas de autocuidado para se preservar, apesar de acreditar que as mudanças também precisavam ser coletivas.

Diante disso, compreendeu-se a US1 – ***Conscientização das tentativas de autocuidado para minimizar impasses e impactos da universidade na saúde mental*** -, representada pelas VS de Teodoro (“Achei muito interessante o encontro. Consegui falar sobre aspectos que me incomodavam e formas que encontrei para minimizar seus impactos”) e de Malala (“Estou saindo triste. Tinha me preparado para demonstrar mais força e positividade, mas voltei a enfatizar apenas o que me entristece na universidade”).

No primeiro encontro do G2, compareceram quatro participantes. Inicialmente acordou-se que haveria apenas quatro encontros, pois todos eles tinham projetos que impediam uma participação mais frequente. Joana D’Arc amassou a argila sem dar-lhe forma; Arthur moldou um caminho com pedras e referiu sua dificuldade de conduzir seu projeto e os conflitos com as pressões de seu orientador; Brynjar fez um cérebro com muitos buracos, revelando suas limitações em fazer a atual pesquisa e sua saúde mental debilitada por tantos anos sendo pressionado a produzir, longe de casa e sem rede de apoio, pois os colegas eram muito competitivos; e Sigmund fez um conjunto de várias bolas, representando seu grupo de pesquisa.

Enquanto Joana D’Arc referiu suas dificuldades em conduzir sua carreira devido à maternidade atípica, e que talvez, por estar tão centrada no filho, não conseguisse ver sentido em por que fazia uma pós-graduação; os outros revelaram: dificuldade de tempo para conciliar trabalho com estudos e dar conta dos prazos; solidão por estar longe da família; e a importância de um suporte de colegas/professores para enfrentar as adversidades que todos vivam, em maior ou menor intensidade, embora os motivos fossem diferentes.

As VS de Joana D’Arc e Brynjar abaixo revelam, inclusive, violências cotidianas na universidade:

O encontro me fez refletir sobre minhas incertezas quanto à pós-graduação neste momento tão difícil da minha vida. Apesar de amar meu filho, preciso cuidar da minha vida para além dele. Não posso fazer isso sozinha. Será que estou no lugar certo? Quero obter conhecimento, mas será que vale o conhecimento sem coração? Será que os professores homens entenderão minha situação? Essas reflexões me ocorreram neste encontro. Não tinha pensado nisso ainda (Joana D’Arc).

Aqui pude refletir sobre os medos que tenho: de não dar conta, das cobranças, dos que conseguem e nem me enxergam ou são intolerantes comigo, quanto à minha estabilidade no mercado de trabalho, fazendo esse curso. Tenho me sentido sozinho com esses medos. Dei-me conta disso neste encontro (Brynjar).

Diante dessa descrição, compreendemos que, no primeiro encontro, ao compartilharem o sentido de produzirem/trabalharem em uma universidade pública, tanto os(as) docentes quanto os(as) pós-graduandos(as) percebiam a **Universidade como um lugar incômodo, triste e assediador moral** (US2). Assim, pressões por produção, conflitos entre pares e com professores (para os pós-graduandos), e perversão velada entre colegas eram vivenciados como insensibilidade institucional e interpessoal em relação às condições pessoais e acadêmicas de alguns. Apesar de ser um lugar de ampliação de conhecimentos, as universidades eram vividas como espaço de burocracias e discórdias. Assim, compreendeu-se a US3: **Universidade como instituição que pode gerar adoecimento por ser vivida como contraditória e conflitante**.

Tudo indica, portanto, que alguns participantes desta pesquisa estavam em situação de vulnerabilidade ao comprometimento de sua saúde mental. Campos et al. (2020) e Boehs et al. (2022) destacaram, respectivamente, que docentes e pós-graduandos de universidades públicas estão em elevado sofrimento, sendo as relações conflitivas com colegas de trabalho um dos principais fatores de risco associados a TMC entre eles. Especificamente em relação à pós-graduada do G2, acredita-se que, para prevenção da saúde mental, uma rede de apoio imbuída de solidariedade e sororidade seria importante, assim como propõem Moraes e Nascimento (2021), ao se referirem à Rede Interdisciplinar de Mulheres Acadêmicas do Semiárido (RIMAS) para quem enfrenta uma universidade interiorizada nordestina, onde, segundo as autoras, a desigualdade de gênero é um forte marcador social.

No que concerne aos pós-graduandos, foi possível compreender, já no primeiro encontro do G2, uma reprodução da cultura da alta performance e o que já foi denunciado por Pinzón et al. (2020): a pós-graduação é um lugar de competitividade, sobrecarga de trabalho e produtivismo; fatores como ansiedade, estresse e depressão são barreiras internas à carreira de um pós-graduando, enquanto tempo e orientador acadêmico são barreiras externas mais recorrentes, as quais intensificam as barreiras internas e comprometem a saúde mental dos discentes. Além disso, as experiências compartilhadas nos grupos interventivos aqui investigados, que se expressam nas VS dos pós-graduandos escritas anteriormente, confirmam o que foi constatado por Boehs et al. (2022): na pós-graduação no Brasil ocorre pressão por produtividade, prazos estreitos para cumprir metas e relações conflitivas com colegas e orientadores, gerando nos estudantes sentimentos de autodesvalorização e impotência, além de isolamento social e sintomas de ansiedade e depressão.

No segundo encontro do G1, compareceram apenas docentes mulheres. O diálogo foi sobre a universidade ser um ambiente triste. Emma relatou a experiência de assédio moral que vinha sofrendo de um colega gestor. Todas revelaram ser comum o assédio moral de colegas homens em relação às servidoras que ocupam cargo de gestão. Houve muitos relatos de sofrimento e mobilização subjetiva ao serem compartilhadas experiências de ser mulher na universidade.

Esses relatos revelam que aquelas docentes pesquisadoras ainda enfrentam nas universidades públicas nas quais trabalham assédio moral relacionado ao machismo cisheteropatriarcal, marcado por exclusão, divisão sexual do trabalho e relações hierárquicas assimétricas, o que as levam a sentir mal-estar psíquico diante de competitividade, falta de reconhecimento, injustiças e desqualificação por parte dos colegas homens (assim como é possível constatar nos estudos de Ferreira et al., 2022; Moraes & Nascimento, 2021; Silva et al., 2019; Souza et al., 2021).

Nesse encontro, foram compartilhadas fotos do passado, lembrando a experiência com a família, amigos e pessoas amadas. Isso ampliou a consciência delas de que suas vidas não se esgotavam na universidade. Para além disso, tinham família, amigos e pessoas queridas. A facilitadora solicitou que, individualmente, elas escrevessem uma carta daquela menina/adolescente do passado para essa mulher do presente. Ao produzirem e lerem suas cartas, elas se emocionaram e perceberam o quanto de lições a pessoa do passado poderia dar à pessoa do futuro. Repensaram suas atuações como mulheres nas instituições em que trabalhavam. Houve um consenso sobre a questão de não ser a universidade, mas a cultura, de um modo geral, que está adoecendo as pessoas, e que no acolhimento do espaço grupal ocorria ressignificação de sentimentos e pensamentos, como evidenciam as VS abaixo:

O encontro de hoje foi muito significativo, principalmente, pelo fato de ter podido me expressar abertamente; expor meus sentimentos, a minha realidade e, ao confeccionar a carta, ter conseguido ver que o que falta para mim é a afirmação de mim mesma, me reconhecer (Emma).

O encontro de hoje trouxe confirmação de que as universidades estão potencializando o sofrimento mental das pessoas. Mas, ao mesmo tempo, me trouxe também bem-estar, em espaço de escuta, de acolhimento (Jane).

Neste sentido, foi possível perceber que as docentes do G1 não ficaram focadas apenas nos aspectos negativos da universidade, mas também perceberam positividade em suas vidas, resignificando seus sofrimentos ao ampliarem a consciência sobre suas experiências de vida na universidade não serem as únicas, pois houve **reconhecimento de uma vida para além do labor** (US4), atrelado à percepção de que suas experiências no trabalho não ocorriam apenas com elas, pois é algo vivido por muitas pessoas em diferentes instituições.

No segundo encontro do G2, ao compartilharem experiências da infância, os pós-graduandos se deram conta de como enfrentaram adversidades com mais coragem, e que lutaram muito para chegar onde estavam. Reconheceram que tinham uma vida anterior e para além da pós-graduação. Como defende Macêdo (2024), o uso da foto da infância como dispositivo para viabilizar o resgate histórico permite “que o sujeito integre sua história e, mais ainda, amplie sua consciência do momento presente e se lance mudanças futuras” (p. 86). Vejam-se as VS abaixo:

Foi muito importante compartilhar o passado, as expectativas e os anseios. Isso acalma nosso coração e diminui o medo diante dos desafios e obstáculos que estão por vir. Eu nunca fui medrosa. Onde será que minha coragem se escondeu? (Joana D’Arc).

Lembrar nossas raízes e perceber as lutas para chegarmos onde estamos me ajudará muito frente à minha ansiedade quanto ao futuro (Arthur).

No terceiro encontro do G1, Emma, Frida, Jane e Tarsila chegaram muito espontâneas e sorridentes. Isso foi frisado pelos outros integrantes, com um debate acirrado, novamente, sobre a questão da universidade como um ambiente adoecedor. Algumas falas giraram em torno do conhecimento científico que as participantes tinham sobre a história da universidade no Brasil e educação. Foram refletidas relações tóxicas e que todos se sentiam “estranhos no ninho” (sic), por perspectivarem outros tipos de relacionamento, educação e trabalho.

Houve resignificação da experiência, principalmente por Emma, que chorou e, ao mesmo tempo, sorriu lendo sua VS e dizendo como o encontro anterior tinha sido significativo para ela. Houve reflexões sobre: temas como amizade X trabalho, educação X papel da universidade e serviço público; o que se estava fazendo para que valores e ações fossem mantidos para mudar a realidade. Eis algumas VS:

O que/como se faz para mudar o “sistema”? As relações adoecedoras no trabalho são maiores que o desejo de ver as instituições públicas de ensino funcionarem “para fora” dos moldes socialmente estruturados (Frida).

Como é bom conversar sobre! Hoje, saio desse encontro com esperança e acreditando que é possível mudarmos, tendo espaço e direcionamento para tratarmos o caos e construirmos uma nova universidade e novas relações (Malala).

No terceiro encontro do G2, com apenas os pós-graduandos do sexo masculino, o corpo montado tinha cabeça muito grande, tronco com coração grande e estômago

pequeno, mãos cheias de símbolos da internet e pés voltados para trás. Arthur disse que sua cabeça estava explodindo de ideias e cansaço; Brynjar enfatizou que só continuava porque amava muito a possibilidade de ser pesquisador na sua área, mas que, por vezes, seu estômago não aguentava tantas carências financeiras, os “vários sapos para digerir e os murros na boca do estômago” (sic) que recebia do orientador; enquanto Sigmund revelou que, apesar de estar produzindo muito, estava caminhando no sentido contrário aos demais colegas.

A facilitadora, percebendo a necessidade dos participantes de encontrarem possibilidades de mudança diante da ampliação de consciência que ocorria no encontro, sugeriu a atividade da lixeira, que consiste em refletir sobre o que os encontros e o processo grupal ajudavam a refletir sobre o que poderiam manter, reciclar ou jogar fora (Macêdo, 2024). Isso facilitou para eles saírem de um discurso de passividade diante das imposições do sistema e construírem estratégias de enfrentamento para refazer essa caminhada. Vejam-se algumas VS:

Esse encontro me permitiu refletir como posso mudar as coisas ao meu favor, porque percebo, agora, que eu termino reproduzindo o que eles querem que eu seja (Brynjar).

Ser acolhido naquilo que eu posso e consigo é muito bom. Então, estou indo no caminho certo! Preciso acreditar e investir nisso (Sigmund).

Considerando o que houve no terceiro encontro dos dois grupos, compreende-se que a US5 seria: ***questionamentos sobre a responsabilidade pessoal diante da realidade enfrentada, aliados à esperança de mudança***. Essa US é bem representativa do que Macêdo (2024) refere como tomada de consciência da blindagem individual, que ocorre nos grupos interventivos em CHFT. No íterim do processo, “entre o sofrer reclamando e o encontrar um caminho favorável para a mudança” (p.114), os(as) participantes reconheceram que tendiam a se blindar, abrindo-se a possibilidades de mudança.

No quarto encontro do G1, Malala revelou que em uma recente reunião ficou em silêncio. Disse para si mesma que não participaria daquilo. No entanto, acrescentou que o problema existia e precisaria ser visto e cuidado. Ficar isenta da discussão a blindou e a fez se sentir bem, mas sabia que o problema precisava ser solucionado. Ela também disse que talvez fosse muito sonhadora para que sua visão perfeita de universidade fosse possível.

Todos refletiram como estar blindado é só cuidar de si. Teodoro falou que no curso dele havia discordâncias, mas não desavenças nem afetações negativas. Estavam lá para trabalhar e pronto. Jane argumentou que não poderia ser assim, porque as pessoas se afetam e precisam ser escutadas também. A facilitadora questionou como encontrar um caminho do meio. O foco passou a ser o modo como as pessoas têm se relacionado na universidade. Ao discutirem seus valores, Frida referiu sua falta de esperança, pois seus colegas de trabalho não a respeitavam. Mesmo sendo alegre, mudava negativamente por causa de certas pessoas. O encontro, permeado por um diálogo gadameriano, favoreceu a ressignificação colaborativa da realidade, a negociação conjunta e a produção de novos sentidos (Macêdo, 2024). Em meio a perguntas e respostas, argumentos e contra-

argumentos, o grupo refletiu sobre modos de enfrentamento da realidade de trabalho e a necessidade de mudança. Eis algumas VS:

Foi um encontro para olhar mais detidamente para si mesma. Sobre a trajetória da vida e as contribuições do trabalho nesse percurso, afirmando os aspectos humanizadores nesse processo. Também foi o momento de refletir sobre a própria responsabilidade em tentar modificar ambientes laborais, reconhecendo as limitações desse movimento (Tarsila).

Como encontrar o caminho do meio? Não sei responder, mas saio daqui com mais comprometimento de melhorar para chegar ao equilíbrio (Malala).

Já no G2, no quarto e último encontro, focado na construção de planilhas de projeto de vida, houve construção de estratégias diante da realidade enfrentada em vários pilares. O pilar acadêmico/profissional esteve aliado ao intelectual, ao financeiro e ao espiritual. Por um lado, os bolsistas acreditavam ter que produzir mais para se manterem com suas bolsas, e os não bolsistas pensavam em como se manter trabalhando. Todos estavam focados em estratégias de gestão de tempo e equilíbrio psicológico para conseguir lidar com as pressões e terminar seus cursos. Acreditavam que eram pessoas inteligentes e tinham apoio de uma força divina. Ao final, pronunciaram as palavras “bênção”, “paz”, “renovação” e “acolhimento” para resumir o processo, denotando a efetividade dos encontros para a promoção da saúde mental deles.

Diante do que foi discutido até o momento, compreendeu-se que, para ambos os grupos, **reconstruir é essencial, quebrar paradigmas é fundamental** (US6), já que as pessoas reconheceram a importância de encontrar um caminho do meio para se comprometerem coletivamente e não apenas se blindarem individualmente em relação aos problemas, mas assumirem a responsabilidade pelas mudanças no ambiente produtivo. Neste sentido, pode-se dizer que os grupos interventivos cumpriram sua missão, pois a potência dos encontros favoreceu a produção de novos sentidos, a tomada de consciência da blindagem individual e a construção conjunta de possibilidades de enfrentamento, resultados que tanto validam a importância de intervenções grupais para a promoção de saúde entre docentes e pós-graduandos (conforme estudos, por exemplo, de Boehs et al., 2022; Campos et al., 2020; Campos et al., 2022; Macêdo, 2024), quanto permitem a ampliação do poder de agir do sujeito trabalhador (como propuseram Macêdo & Falcão, 2024).

No quinto encontro do G1, compareceram apenas Malala e Tarsila. Dialogou-se sobre como estavam manejando o cuidado de si e do outro em suas vidas. Surgiu o interesse de fazer os próximos encontros em um lugar de bem-estar, arborizado, sem ar-condicionado. Assim, respeitando a ética do fazer em Psicologia e reconhecendo a necessidade de flexibilidade em relação ao espaço de condução de grupos, dependendo dos participantes (Prates et al., 2015), a facilitadora questionou os faltosos, por *WhatsApp*, sobre a possibilidade de o encontro ocorrer fora da instituição e ao ar livre. Nos dois últimos encontros, portanto, ao compartilharem suas experiências em meio à natureza, às margens de um rio, à sombra de árvores, em uma área reservada, longe da aridez das relações e do ambiente universitário, os participantes se abriram ao momento, ao lugar e à paz que ele trazia.

No sexto encontro, conversou-se sobre a aridez dos *campi* em que atuavam, a falta de arborização. Lembraram das brincadeiras de infância e das universidades em que estudaram. Refletiram sobre como a aridez nas universidades estava relacionada às relações, pois as pessoas novas tinham muita dificuldade de se relacionar, se vincular e ter compromisso. Houve uma tendência a culpar os novos (professores e estudantes). A facilitadora questionou: “Se somos mais velhos e tivemos uma infância diferente, por que temos tendência a criticar os mais novos? O que temos feito para que eles se abram a uma forma de se relacionar diferente?” O grupo ficou reflexivo.

A facilitadora perguntou sobre aquilo que gostavam de fazer e se isso era levado para o contexto de trabalho. Foram discutidas diversas formas de educar não tradicionais, usando olfato, paladar, visão, audição e tato; tirando os estudantes de sala de aula para experiências práticas e de vida. Conversou-se sobre o papel do educador. Já não se falava apenas das universidades, mas especificamente do alunato. Na atividade da lixeira, refletiram que se deveria manter o que fazia bem ou mudar no modo como se tratavam algumas situações e pessoas. Também falaram sobre esperança e dedicação: continuar se dedicando ao que se acreditava e esperar mudanças no sistema para manter a crença de que as coisas vão melhorar, assumindo-se responsabilidade quanto a isso. Ao final do encontro, revelaram estar sentindo bem-estar, leveza e paz ao falarem, ao ouvirem e ao interagirem uns com os outros, ressignificando essas experiências ao refletirem sobre o que precisavam manter, reciclar e jogar fora nas suas relações interpessoais dentro e fora do trabalho. Alguns sentiram sintonia e consenso, enquanto outros salientaram distinções em relação às perspectivas e tomadas de decisões futuras. Eis algumas VS:

Foi um encontro muito agradável, tanto pelo ambiente ao ar livre, quanto pelos momentos e experiências vividas durante. Me senti muito leve por falar e ouvir das companheiras os sentimentos e experiências que devem ser mantidos, reciclados ou jogados fora, e como a experiência de um pode ser diferente, logo, uma decisão distinta (Teodoro).

Por ter acontecido em outro ambiente, em um lugar aberto à beira do rio, a conversa e a dinâmica proposta fluíram com mais leveza, favorecendo a interação, ativando memórias, *insights* e esperanças (Tarsila).

No sétimo encontro, contudo, houve uma maior dificuldade da facilitadora em manter o foco do grupo, tanto na exploração das VS, quanto sobre as planilhas de projeto de vida. Estar fora do ambiente pretendido para a pesquisa, acatando a confraternização natalina, sendo também docente universitária, viabilizava um envolvimento existencial ao mesmo tempo em que lhe exigia um distanciamento reflexivo, para não perder de vista seu papel profissional de pesquisadora e facilitadora. Seu esforço foi de “estar ali, em solicitude e na abertura do inesperado” (Macêdo, 2024, p. 103), atenta à conversa e às interações que ocorriam no grupo.

O diálogo sobre as VS e a viagem de Jane levou a pensar em reciclagem, pois a vida docente vinha fazendo com que todos quebrassem seus paradigmas e se tornassem mais flexíveis nos pensamentos sobre mulher, machismo, homofobia, religião e racismo. Salientaram que não toleravam preconceito e se tornaram

abertos à diversidade. Dialogou-se sobre saúde mental e convivência com a diferença, sobre sofrimento ser algo da esfera da vida. Ao final, foi realizada a troca de presentes de amigo secreto e o lanche. Nesses momentos, já fora de um contexto de grupo interventivo, as pessoas tiveram a ideia de se encontrarem vez ou outra na beira do rio e convidar outros colegas. Assim, percebeu-se uma ampliação de vínculos de uns com os outros para além da condição de participantes de uma pesquisa em grupo de promoção de saúde mental. Neste sentido, uma última US compreendida foi **grupo interventivo como espaço humanizado, acolhedor das diferenças individuais, favorecedor da ampliação de vínculos e promotor de saúde mental** (US7), estando coerente com o proposto para grupos interventivos em CHFT (Macêdo, 2024).

| Considerações finais

A pesquisa realizada permitiu concluir que as universidades nordestinas nas quais estavam inseridos(as) os(as) participantes investigados(as) pareciam ser, para eles(as), sistemas adoecedores. Diante desse cenário, foi possível compreender como a realidade de produção que esses sujeitos enfrentavam colocava-os diante de fatores de risco à sua saúde mental.

Destarte, reconhece-se a importância de grupos interventivos de promoção de saúde mental nos moldes de uma CHFT nesse cenário, como espaço de escuta e fala, significativo para compartilhar histórias de vida, aproximar colegas, expressar abertamente sentimentos e pensamentos, desenvolver positivamente o sentimento de pertencimento, a humanidade e a sensibilidade ao outro, além de favorecer a reflexão sobre modos de sentir, pensar e agir dos sujeitos diante de si mesmos e dos outros, assim como sobre a importância do autoconhecimento e do fortalecimento emocional para um futuro bem-estar, principalmente para mulheres que estão em sofrimento mental devido a um ambiente de trabalho permeado pelo machismo estrutural.

Compreendeu-se que, nesses grupos, houve interação espontânea e coesão grupal entre pessoas de diferentes áreas de formação, que sentiam, pensavam e agiam de forma diferente frente aos mesmos problemas. Os(as) participantes passaram a acreditar na possibilidade de construir melhores relações interpessoais e construíram estratégias de enfrentamento para a melhoria da saúde mental, como dar-se prioridade diante dos conflitos, valorizar mais a vida e manter boas relações familiares e com amigos.

Neste sentido, considera-se que o estudo enriquece o campo de saber das clínicas do trabalho e da relação saúde mental e trabalho. No entanto, para validar melhor os resultados aqui encontrados, visto a limitação do estudo realizado apenas com dois grupos, sugerem-se novas pesquisas interventivas com outros membros da comunidade acadêmica, inclusive para promover espaço de cuidado à saúde mental daqueles mais expostos a marcadores sociais de gênero e raça, como pessoas LGBTQIAN+ e negras, assim como pessoas com deficiência e terceirizados, pois estar-se-á caminhando no sentido de ampliação de possibilidades de uma universidade pública verdadeiramente de qualidade, com saúde e qualidade de vida.

| Referências

- Aguiar, M. C. M., & Pondé, M. P. (2019). Parenting a child with autism. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 68(1), 42-47. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000223>
- Amatuzzi, M. M. (2008). *Por uma psicologia humana*. Alínea.
- Artes, A. (2018). Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. *Educação em Revista*, 34(e192454). <https://doi.org/10.1590/0102-4698192454>
- Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG). (2018). *Sofrimento mental na pós-graduação da Universidade de Brasília: situação e propostas de soluções*. <https://www.anpg.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Resumo-questionário-2.0.pdf>
- Boehs, S. T. M., Viapiana, L., & Moreira, A. P. C. (2022). Satisfação com a vida e bem-estar psicológico em estudantes da pós-graduação. Em M. C. P. Lassance, A. A. Silveira, & M. Z. de Oliveira (Orgs). *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2021* (pp. 14-19). ABOP. <https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/11/Investigacao-e-Praticas-em-Orientacao-de-Carreira.pdf>
- Campos, C. A., Chinelato, R. S. C., Pacheco, I. M., & Ribeiro, A. B. (2022). Saúde mental de mestrandos e doutorandos: relato de intervenções do NEEPPOT/UFSC. Em M. C. P. Lassance, A. A. Silveira, & M. Z. de Oliveira (Orgs). *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2021* (pp. 237-244). ABOP. <https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/11/Investigacao-e-Praticas-em-Orientacao-de-Carreira.pdf>
- Campos, T. C., Vêras, R. M., & Araújo, T. M. (2020). Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 25(3), 745-768. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772020000300012>
- Castro, M. M. D. (2021). Covid-19 e trabalho de mulheres-mães-pesquisadoras: impasses em “terra estrangeira”. *Linhas Críticas*, 27, e36370. <https://doi.org/10.26512/lc27202136370>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2003). *Resolução N. 07, de 14 de junho de 2013*. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/06/resolucao2003_7.pdf
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2009). *Resolução N. 001, de 30 de março de 2009*. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2009/04/resolucao2009_01.pdf
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2019). *Resolução N. 06, de 23 de fevereiro de 2019*. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Resolucao-CFP-n-06-2019-comentada.pdf>
- Ferreira, E. M., Teixeira, K. M. D., & Ferreira, M. A. M. (2022). Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. *Revista Katálisis*, 25(2), 303-315. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L. Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(91), 257-276. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, 45(e187263). <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945187263>
- Lima, F. G. de, & Paloski, L. H. (2024). Saúde mental e estilos de ensino de professores universitários de instituições públicas e privadas. *Boletim de*

- Conjuntura (BOCA)*, 17(51), 358–378.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10895714>
- Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, 1(43), 1-19. <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf>
- Macêdo, S. (2015). *Clínica humanista-fenomenológica do trabalho. A construção de uma ação diferenciada de uma ação diferenciada diante do sofrimento no e por causa do trabalho*. Juruá.
- Macêdo, S. (2018). Sofrimento psíquico e cuidado com universitários: reflexões e intervenções fenomenológicas. *Eco: Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 8(2): 265-277.
<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/2844/1566>
- Macêdo, S. (2020). Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do trabalhador durante e após a pandemia da COVID-19. *Trabalho (En)Cena*, e021005, 1-17. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9895/18280>
- Macêdo, S. (2023). Possibilidades de ações clínicas fenomenológicas em Psicologia frente à solidão entre universitários na contemporaneidade. *AMazônica: Revista de Psicopedagogia, Psicologia Escolar e Educação*, 16(2), 11-36.
<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/amazonica/article/view/12564/8515>
- Macêdo, S. (2024). *Clínica humanista-fenomenológica do trabalho: teoria, método e ação*. Juruá.
- Macêdo, S., & Falcão, J. T. R. (2024). Relação entre sofrimento psíquico em estudantes universitários e precarização do trabalho docente em instituições públicas. In M. Romanini (Org.). *Psicologia, educação e saúde mental: problematizações sobre/com a universidade*, (pp. 176-187).
https://site.abrapso.org.br/wp-content/uploads/2024/05/Livro-Psicologia-e-Saude-Mental_v2.pdf
- Macêdo, S., Amorim, J. L., & Souza, M. P. G. de. (2021a). Distanciamento social na pandemia da covid-19: estudo com docentes universitárias. *Linhas Críticas*, 27, e39455. <https://doi.org/10.26512/lc27202139455>
- Macêdo, S., Souza, M. P. G. de, & Nunes, A. L. P. (2021b). Experiências de estudantes de psicologia ao conduzir grupos com outros universitários. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 27(2), 147-158.
<https://doi.org/10.18065/2021v27n2.2>
- Moraes, L. L. de, & Nascimento, L. C. (2021). Sororidade científica entre mulheres-professoras-pesquisadoras como ruptura da geopolítica do conhecimento no semiárido brasileiro. *Revista Espaço Acadêmico*, 21, 97-108.
<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/59544>
- Pinzón, J. H., Sanchez, G. M., Machado, W. de L., & Oliveira, M. Z. (2020). Barreiras à carreira e saúde mental de estudantes de pós-graduação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 189-201.
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v21n2/a07v21n2.pdf>
- Prates, L. A., Ceccon, F. G., Alves, C. N., Wilhelm, L. A., Demori, C. C., Silva, S. C., & Ressel, L. B. (2015). A utilização de técnica de grupo focal: um estudo com mulheres quilombolas. *Cadernos de Saúde Pública*, 3(12), 2483-2492.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00006715>
- Rodrigues, A. M. S., Souza, K. R., Teixeira, L. R., & Larentis, A.R. (2020). A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(5), 1829-1838. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33222019>
- Romanini, M. (2021). As máscaras e a precariedade subjetiva: efeitos da pandemia na vida de estudantes universitários. *Revista de Psicologia da UNESP*, 20(1), 49-77. <https://doi.org/10.5935/1984-9044.20210003>

- Silva, M. A., Pereira, M. M. O., Antunes, L. G. R., Silva, F. D., & Castelari, M. C. F. (2019). Conciliando maternidade e carreira profissional: percepções de professoras do Ensino Superior. *Revista Vianna Sapiens*, 10(2), 27. <https://doi.org/10.31994/rvs.v10i2.586>
- Souza, K. R., Mendonça, A. L. O., Rodrigues, A. M. S., Felix, E. G., Teixeira, L. R., Santos, M. B. M., & Moura, M. (2017). A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(11), 3667-3676. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172211.01192016>
- Souza, K. R., Simões-Barbosa, R. H., Rodrigues, A. M. S., Felix, E. G., Gomes, L., & Santos, M. B. M. (2021). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidades públicas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5925-5934. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>

Sobre os autores

Shirley Macêdo

Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina, PE, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0003-1619-2353>

Doutora em Psicologia Clínica pela Universidade Católica de Pernambuco (2012), com pós-doutorado em Psicologia pela UFRN. Professora Associada do Colegiado de Psicologia e Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Univasf. Coordenadora do Núcleo de Cuidado ao Estudante Universitário do Semiárido. Membro do GT-ANPEPP Fenomenologia, Saúde e Processos Psicológicos. E-mail: shirley.macedo@univasf.edu.br

Jorge Tarcísio da Rocha Falcão

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0002-2798-3727>

Doutor em Psicologia da Aprendizagem e do Desenvolvimento pela Université de Paris-5 (1992). Professor Titular de Psicologia do Trabalho junto ao Departamento de Psicologia da UFRN. E-mail: falcao.jorge@gmail.com

Contribuição na elaboração do texto: autora 1 – Conceitualização, Curadoria de dados, Análise formal, Investigação, Metodologia, Administração de projetos, Recursos, Validação, Escrita – rascunho original, Escrita – revisão e edição; autor 2 – Supervisão, Validação, Visualização, Escrita – revisão e edição.

Resumen

El objetivo de este estudio fue describir los procesos grupales en una clínica de trabajo humanista-fenomenológica, discutiendo los significados de las experiencias vividas y los resultados obtenidos por profesores y estudiantes de posgrado de universidades públicas del nordeste de Brasil que participaron en un estudio fenomenológico interventivo. El método utilizado fue la hermenéutica colaborativa. Cada grupo se desarrolló en reuniones semanales de dos horas. Los instrumentos utilizados fueron: una Versión de Significado (un breve informe escrito por el participante después de una reunión); registros en historias clínicas y cuadernos de

bitácora produzidos por el facilitador. Principalmente se entendió que, para los participantes: la universidad puede generar enfermedad por ser contradictoria y conflictiva; hubo reconocimiento de una vida más allá del trabajo, conciencia de intentos de autocuidado para minimizar impactos en la salud mental, cuestionamientos sobre la responsabilidad personal frente a la realidad y la necesidad de romper paradigmas; y los grupos de intervenci  fueron espacios humanizados, acogedores, que propiciaron la ampliaci  de vínculos. Por lo tanto, reconocemos la importancia de estos grupos para la promoció de la salud mental en las universidades públicas.

Palabras clave: Trabajo. Profesionales de la educació. Instituciones educativas. Investigació cualitativa. Fenomenolog .

Abstract

The aim was to describe group processes in a humanistic-phenomenological occupational health clinic, discussing the meanings of the experiences lived and the results obtained by teachers and postgraduate students from public universities in the northeast of Brazil who participated in an interventional phenomenological study. The method used was collaborative hermeneutics. Each group met weekly for two hours. The instruments used were: Expression of Meaning (a brief written account by the participant after a meeting); records in medical records and logbooks produced by the facilitator. It was mainly understood that, for the participants: the university can generate illness because it is contradictory and conflicting; there was recognition of a life beyond work, awareness of attempts at self-care to minimize impacts on mental health, questions about personal responsibility in the face of reality and the need to break paradigms; and the intervention groups were humanized, welcoming spaces that fostered the expansion of bonds. We therefore recognize the importance of these groups for promoting mental health in public universities.

Keywords: Work. Education professionals. Educational institutions. Qualitative research. Phenomenology.

Linhas Críticas | Periódico científico da Faculdade de Educa   da Universidade de Brasília, Brasil
ISSN eletr nico: 1981-0431 | ISSN: 1516-4896
<http://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas>

Referência completa (APA): Macêdo, S., & Falcão, J. T. da R. (2025). Intervenções em clínica humanista-fenomenológica do trabalho: estudo em universidades públicas nordestinas. *Linhas Críticas*, 31, e55638. <https://doi.org/10.26512/lc31202555638>

Referência completa (ABNT): MACÊDO, S.; FALCÃO, J. T. da R. Intervenções em clínica humanista-fenomenológica do trabalho: estudo em universidades públicas nordestinas. *Linhas Críticas*, 31, e55638, 2025. DOI: <https://doi.org/10.26512/lc31202555638>

Link alternativo: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/55638>

As opiniões e informações expressas neste manuscrito são de responsabilidade exclusiva dos autores e não refletem necessariamente as posições da revista Linhas Críticas, de seus editores ou da Universidade de Brasília.

Os autores são os detentores dos direitos autorais deste manuscrito, com o direito de primeira publicação reservado à revista Linhas Críticas, que o distribui em acesso aberto sob os termos e condições da licença Creative Commons Attribution (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

