

## **AMBIENTE DE TRABALHO E CONDICIONANTES DE SAÚDE MENTAL NAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-082>

**Data de submissão:** 06/11/2024

**Data de publicação:** 06/12/2024

**Valter Gomes**  
Centro Universitário Augusto Motta, Brasil

**Agnaldo José Lopes**  
Centro Universitário Augusto Motta, Brasil

### **RESUMO**

Este estudo investigou a importância dos serviços de saúde ocupacional e políticas públicas no desempenho dos servidores técnico-administrativos nas universidades federais. O foco foi a análise dos afastamentos por motivo licença para tratamento de saúde por Classificação Internacional de Doenças, 10<sup>a</sup> edição, para transtornos mentais e comportamentais. Uma discussão sobre a saúde mental e as condições de trabalho impactando a produtividade e o bem-estar desses profissionais técnico-administrativos em educação (TAE). Realizou-se um estudo transversal, documental e retrospectivo utilizando dados dos afastamentos por licença para tratamento de saúde dos servidores TAE da Universidade Federal de Viçosa (UFV), Minas Gerais, acessados através da plataforma do Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. Concluímos que o impacto negativo da pandemia na saúde mental dos servidores, com um aumento significativo de transtornos como ansiedade e depressão. A pesquisa reforça a necessidade de intensificar as iniciativas de saúde mental no setor público, incluindo programas de prevenção e tratamento. Tais políticas se alinham aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Saúde Ocupacional, Saúde Mental, Técnico-Administrativos em Educação.

## 1 INTRODUÇÃO

Os serviços de saúde ocupacional no serviço público federal desempenham um papel crucial na manutenção da qualidade de vida dos servidores. Esses serviços incluem a realização de exames médicos periódicos, a identificação e mitigação de riscos ocupacionais e, também, a implementação de programas de promoção da saúde. A presença de um sistema estruturado para gestão da saúde ocupacional contribui para redução de doenças relacionadas ao trabalho e para melhoria do ambiente laboral, refletindo positivamente na eficiência e no bem-estar dos servidores (Melo; Almeida; Costa, 2019). Além disso, a qualidade de vida no serviço público federal é diretamente impactada pelas políticas de saúde ocupacional. Investir em um ambiente de trabalho seguro e saudável não apenas previne doenças e acidentes, mas também promove um clima organizacional mais positivo e engajado. Programas que focam no bem-estar físico e mental dos servidores ajudam a aumentar a satisfação e a produtividade no trabalho (Pereira, 2020).

Um médico do trabalho, perito federal, atuando em uma Divisão de Saúde Ocupacional em uma universidade federal é responsável por avaliar, prevenir e tratar doenças relacionadas ao ambiente de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE). Suas funções incluem a realização de exames médicos periódicos, a análise de condições laborais, a investigação de acidentes de trabalho e a elaboração de laudos periciais. Ele também desenvolve programas de promoção da saúde e segurança no ambiente universitário, garantindo o bem-estar dos servidores TAE (Souza, 2020). Ademais, a Portaria Normativa nº 3, de 07 de maio de 2010, estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS) aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC). O intuito desta portaria é definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Essa normativa é fundamental para guiar as práticas dos profissionais de saúde ocupacional, incluindo médicos do trabalho, assegurando um ambiente de trabalho saudável e seguro para os servidores públicos federais (Brasil, 2010).

A saúde mental é um estado de bem-estar em que o indivíduo percebe suas próprias habilidades para lidar com os estresses normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a comunidade. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2004) enfatiza que a saúde mental é fundamental para a qualidade de vida e o bem-estar geral. Segundo Freud (1963), saúde mental é definida como a capacidade de amar e trabalhar, englobando a funcionalidade afetiva e produtiva do indivíduo. A habilidade de estabelecer vínculos afetivos e de se engajar em atividades produtivas são sinais de um estado mental equilibrado. Esse conceito ressalta a importância de relações interpessoais saudáveis e de um propósito no trabalho para o bem-estar psicológico.

A saúde mental dos servidores públicos federais é frequentemente desafiada pelos estressores da vida laborativa, como pressões administrativas, alta demanda de trabalho e falta de recursos. Esses fatores podem levar ao esgotamento e ao comprometimento da saúde psicológica. É crucial implementar políticas de apoio e programas de bem-estar para mitigar esses efeitos negativos (Silva; Oliveira, 2018). A implementação de políticas de saúde mental no serviço público também está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. O ODS 3 visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos em todas as idades, enquanto o ODS 8 promove o trabalho decente e o crescimento econômico. A integração desses objetivos pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, beneficiando tanto os indivíduos quanto as organizações (United Nations, 2015).

O serviço público desempenha um papel crucial na construção e manutenção de uma sociedade justa e funcional, sendo responsável por fornecer serviços essenciais como saúde, educação e segurança. Nos dias atuais, a eficiência e a transparência do setor público são fundamentais para garantir a confiança da população e promover o desenvolvimento sustentável. A importância do serviço público está em sua capacidade de responder às necessidades da comunidade, promovendo o bem-estar social e econômico (Pollitt; Bouckaert, 2017). Ademais, as instituições de ensino superior são fundamentais, pois formam profissionais qualificados e produzem pesquisas que impulsionam a inovação e o desenvolvimento (Salmi, 2009). Essas instituições não só educam a força de trabalho futura, mas também atuam como centros de pesquisa e desenvolvimento que contribuem diretamente para o progresso econômico e social das comunidades em que estão inseridas. Segundo Salmi (2009), as universidades desempenham um papel crucial na criação de conhecimento e na promoção de práticas inovadoras que beneficiam toda a sociedade. Ao desenvolver novas tecnologias e práticas sustentáveis, elas ajudam a resolver problemas locais e globais, fomentando o crescimento e a prosperidade a longo prazo.

O Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) é fundamental no serviço público federal, pois garante o bem-estar dos servidores por meio de ações de promoção, prevenção e acompanhamento da saúde. O SIASS proporciona suporte médico, psicológico e social, ajudando a prevenir as doenças ocupacionais e a reduzir o absenteísmo. Sua atuação integrada e coordenada melhora a qualidade de vida no trabalho, contribuindo para a eficiência e a produtividade do serviço público. Além disso, o SIASS promove um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, sendo essencial para a motivação e o engajamento dos servidores (Alves; Sampaio, 2015; Brasil, 2020).

Diante do exposto, podemos considerar a seguinte pergunta norteadora: "Como os serviços de saúde ocupacional e as políticas de saúde mental impactam a qualidade de vida e o desempenho dos

servidores TAE em instituições federais no Brasil?" Além disso, podemos identificar os seguintes pontos em ordem: a) a importância e os desafios dos serviços de saúde ocupacional no setor público federal; b) o papel dos programas de promoção de saúde e prevenção de doenças ocupacionais; c) a influência das condições de trabalho na saúde mental dos servidores; d) a contribuição das políticas de saúde mental para o bem-estar e a eficiência dos servidores; e) a relação entre saúde ocupacional e os ODSs; e f) a função das instituições de ensino superior na formação de profissionais e na inovação.

## 2 METODOLOGIA

Realizou-se um estudo transversal, documental e retrospectivo utilizando dados dos afastamentos por licença para tratamento de saúde dos servidores TAE da Universidade Federal de Viçosa (UFV), acessados através da plataforma do SIASS. Para coletar os dados no SIASS, foram utilizados os seguintes caminhos: consultas por afastamentos motivados por saúde e período. Devido às limitações da plataforma, o período máximo para solicitação foi de 12 meses, abrangendo os anos de 2013 a 2024.

Os afastamentos foram categorizados de acordo com a Classificação Internacional de Doenças, 10<sup>a</sup> edição (CID-10). Durante a estratificação por códigos de doença, foram agrupados códigos similares, sendo utilizado o formato de dois dígitos do CID-10 para padronização. Os diagnósticos foram compilados por grupos de CID-10 para transtornos mentais e comportamentais (CID-F) com base na similaridade das patologias. O instrumento de coleta de dados consistiu em um banco de dados desenvolvido pelos pesquisadores, contendo variáveis de interesse extraídas do SIASS e dados sociodemográficos extraídos junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (UFV, 2024).

As informações dos prontuários foram anonimizadas para preservar o sigilo dos servidores, sem identificação nominal no processo de tabulação. Posteriormente, os dados foram digitados e codificados numericamente para análise utilizando o software estatístico SPSS. Foram realizadas análises estatísticas descritivas.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

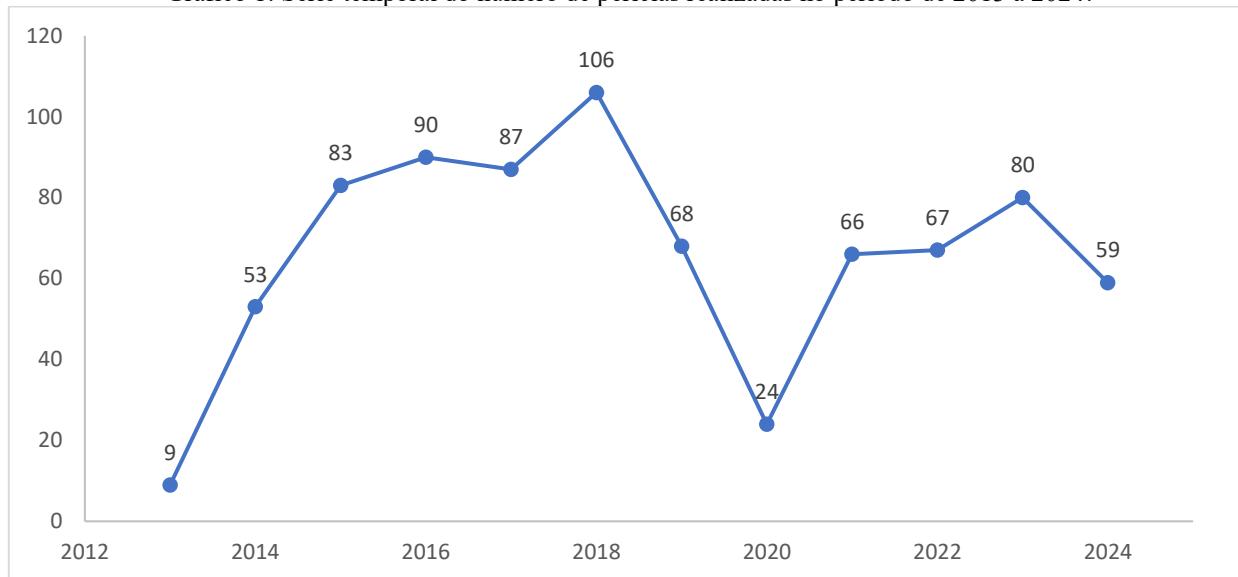
A UFV, fundada em 1926 como Escola Superior de Agricultura e Veterinária, tornou-se federal em 1969. Com campi em Viçosa, Florestal, Rio Paranaíba e Triângulo Mineiro, destaca-se nas Ciências Agrárias e em várias outras áreas. A UFV é reconhecida por sua excelência em ensino, pesquisa e extensão nas ciências biológicas, exatas e humanas. A UFV oferece ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação em seus três campi, atendendo mais de 20 mil estudantes. Já graduou mais de 60 mil profissionais e orientou mais de 16 mil dissertações e teses (UFV, 2024).

A UFV possui um total de 1.833 servidores TAE, os quais são distribuídos da seguinte forma: campus Viçosa com 1.550 servidores (84,56%); campus Florestal com 167 (9,11%); campus Rio Paranaíba com 98 (5,34%); e campus Triângulo Mineiro com 18 servidores (0,98%). A distribuição por faixa etária é a seguinte: abaixo de 30 anos, 37 servidores (2,01%); de 31 a 40 anos, 544 servidores (29,67%); de 41 a 50 anos, 503 servidores (27,44%); de 51 a 60 anos, 402 servidores (21,93%); de 61 a 70 anos, 301 servidores (16,42%); e de 71 a 75 anos, 46 servidores (2,5%). Quanto ao estado civil: 1.147 servidores são casados (62,17%); 577 são solteiros (31,28%); e 121 são divorciados, separados e/ou viúvos (6,56%). Em relação ao sexo, são 668 mulheres (36,20%) e 1.177 homens (63,80%). Por faixa salarial: 127 servidores de nível A (6,88%); 191 de nível B (10,35%); 400 de nível C (21,68%); 780 de nível D (42,26%); e 347 de nível E (18,81%). Quanto à etnia: 1.116 servidores são brancos (60,49%); 31 são amarelos (1,68%); 3 são indígenas (0,16%); e 695 são pardos ou pretos (37,67%). Sobre a titulação: 801 servidores possuem especialização (43,41%); 568 possuem mestrado e doutorado (30,78%); 175 possuem graduação (9,49%); e 302 possuem ensino médio e fundamental (16,37%). Servidores com deficiência totalizam 38 (2,06%) (UFV, 2024).

O Gráfico 1 apresenta o total de perícias realizadas anualmente na UFV durante o período de 2013 a 2024. Nota-se que, entre os anos de 2014 a 2018, ocorreu uma tendência de crescimento do número de perícias realizadas, sendo a variação percentual nesse período de aproximadamente 1.078%. Após esse período de crescimento, ocorreu uma primeira inflexão, gerando uma queda entre 2018 a 2020, o que corresponde a uma variação de -77,4%. Importante destacar que o período da pandemia pela Covid-19, iniciado em 2020, parece ter ocasionado um crescimento no registro de perícias. Isso porque, no biênio 2020-2022, a taxa de variação foi de 179,2%.

Durante a pandemia da Covid-19, houve um aumento significativo nos transtornos mentais classificados sob os CID F, como ansiedade, depressão e transtorno de estresse pós-traumático. Estudos prolongados do Ministério da Saúde (2020) revelaram que os profissionais da saúde e a população em geral enfrentam níveis elevados de estresse, agravados pelo isolamento social, medo da contaminação e incertezas em relação ao futuro. Transtornos como ansiedade e depressão são prevalentes alarmantes, especialmente entre trabalhadores da linha de frente, com impactos graves na saúde mental e na qualidade de vida desses indivíduos.

Gráfico 1: Série temporal do número de perícias realizadas no período de 2013 a 2024.



Fonte: Elaborado pelos autores.

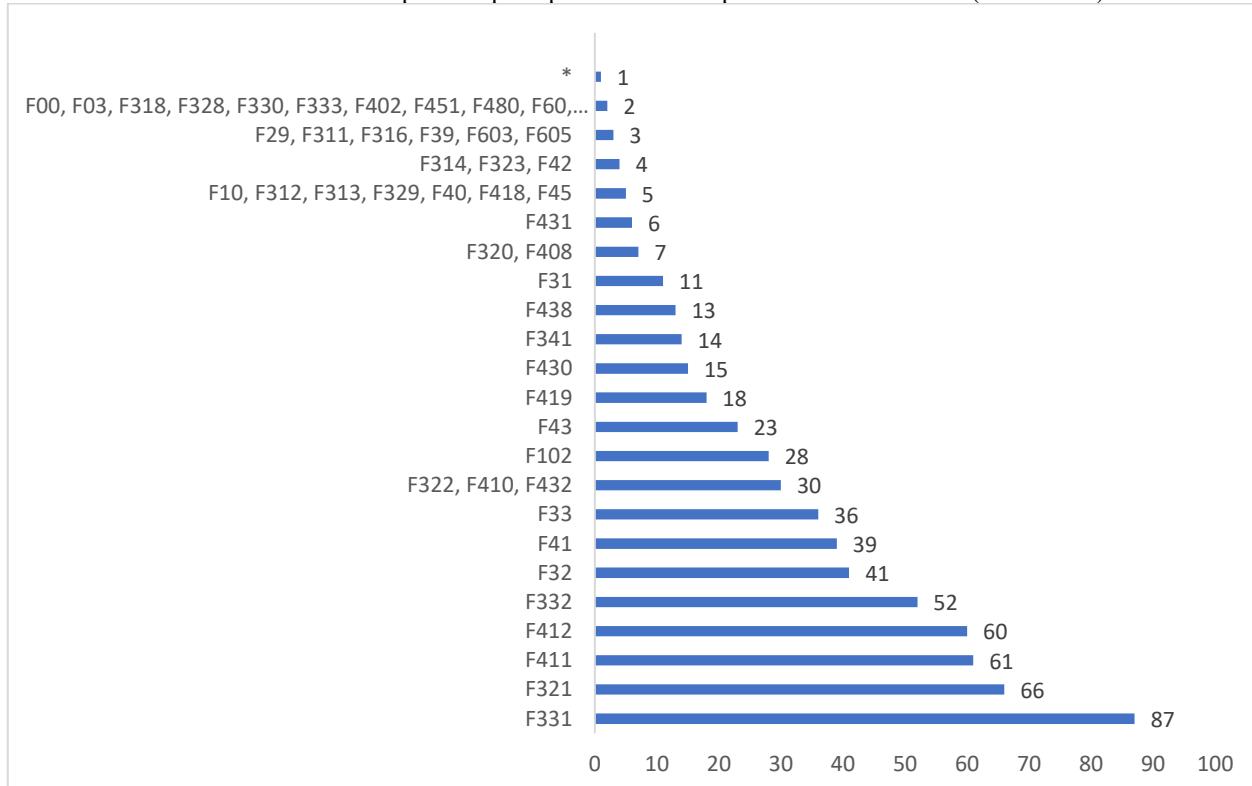
O Gráfico 2 apresenta o total de perícias por ocorrência, discriminando o CID F. Vale salientar que as descrições do CIDs se apresentam da seguinte forma: Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99).

- i) CID F00-F09: Transtornos mentais orgânicos, inclusive os sintomáticos;
- ii) CID F10-F19: Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa;
- iii) CID F20-F29: Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes;
- iv) CID F30-F39: Transtornos do humor (afetivos);
- v) CID F40-F48: Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes;
- vi) CID F50-F59: Síndromes comportamentais associadas a disfunções fisiológicas e a fatores físicos;
- vii) CID F60-F69: Transtornos da personalidade e do comportamento do adulto;
- viii) CID F70-F79: Retardo mental;
- ix) CID F80-F89: Transtornos do desenvolvimento psicológico.

Por conseguinte, nota-se que os CIDs F32, F33.2, F41.2, F41.1, F32.1 e F33.1 foram os que se destacaram pelo número de casos superiores a 40 durante o período analisado (2013-2024). Torna-se oportuno enfatizar que se tratam de CIDs F relacionados a doenças mentais, depressões (F30-F39) e ansiedades (F40-F49). Nesse contexto, torna-se evidente a necessidade de ações direcionadas à

promoção da saúde mental, incluindo medidas preventivas e de tratamento. Além disso, é crucial considerar os fatores psicossociais que podem influenciar o aumento desses diagnósticos, tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações pessoais, reforçando a importância de políticas públicas e organizacionais que abordam essas questões de forma integrada.

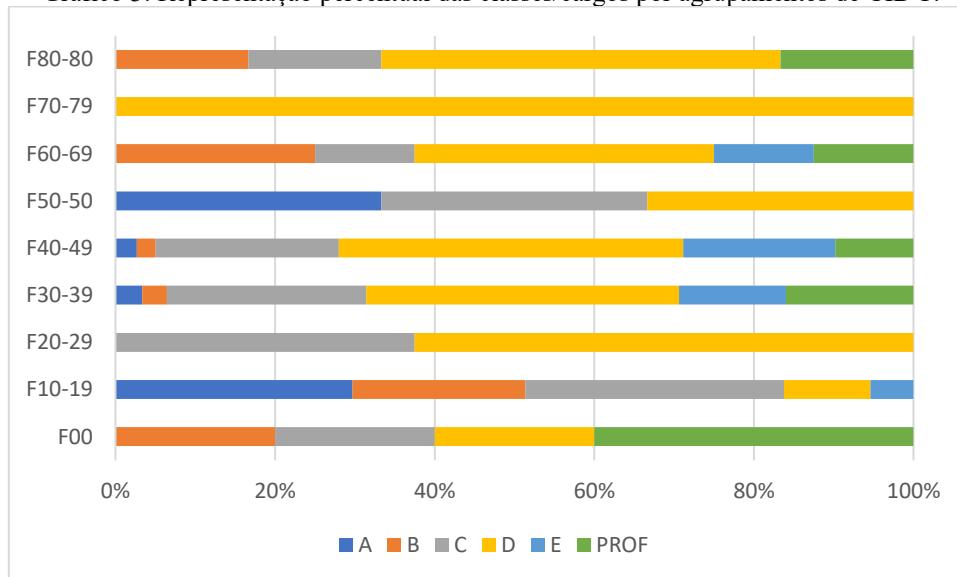
Gráfico 2: Número de perícias por tipo de CID F no período total analisado (2013-2024).



Fonte: Elaborado pelos autores. Nota (1): (\*) corresponde aos CIDFs F02, F10.3, F10.6, F15.0, F19.8, F20.0, F20.4, F22.9, F25, F28, F30, F301, F31.0, F31.5, F31.9, F34, F40.1, F42.2, F42.9, F44, F45.3, F45.4, F48.9, F50, F51.2, F52.1, F71.0, F84 e F88.

O Gráfico 3 apresenta o percentual do total de perícias por agrupamento de CID F segmentados pela classe/cargo dos TAE da UFV. Do total de perícias analisadas, as CID F30-F39 (depressões), F40-49 (ansiedades) e F10-F19 (uso abusivo de substâncias) foram as mais frequentes, somando 388, 336 e 37 registros, respectivamente. Analisando cada CID separadamente, é possível perceber que tanto para a CID F30-F39, quanto para a CID F40-F49, a classe D e C foram as com maior número de ocorrência. Já para o caso da CID F10-F19, foram a A, C e B, respectivamente.

Gráfico 3: Representação percentual das classes/cargos por agrupamentos de CID F.

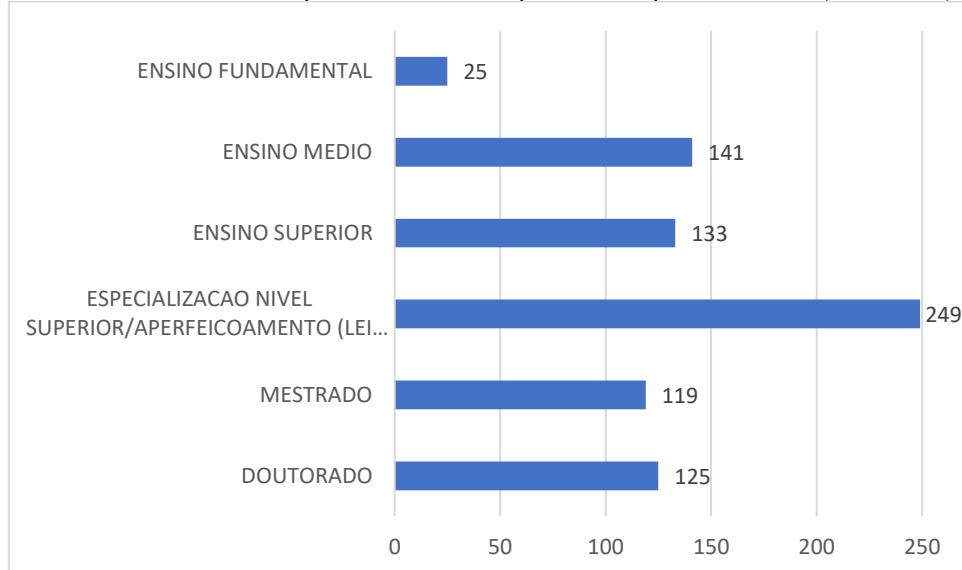


Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 4 apresenta a distribuição do total de ocorrências de CID F no período trabalhado (2013-2024), segmentado por escolaridade dos indivíduos. É possível observar que a maioria das ocorrências são TAE entre aqueles com especialização de nível superior ou aperfeiçoamento (249 registros), ensino médio (141 registros) e ensino superior (133 registros). Essa distribuição sugere possíveis relações entre a escolaridade e os fatores associados às ocorrências encontradas, podendo refletir tanto nas características das funções exercidas em cada nível de formação.

Estudos mostram uma relação significativa entre a escolaridade e a natureza das ocorrências de adolescência ou acidentes de trabalho no Brasil. Trabalhadores com níveis de escolaridade mais baixos, muitas vezes em funções operacionais, estão mais expostos a riscos financeiros e ambientais, enquanto aqueles com maior escolaridade enfrentam, com maior frequência, demandas psicológicas e organizacionais. Essas tendências refletem a divisão de funções e riscos associados ao trabalho em diferentes níveis educacionais (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021).

Gráfico 4: Total de CID F por escolaridade no período completo analisado (2013-2024).

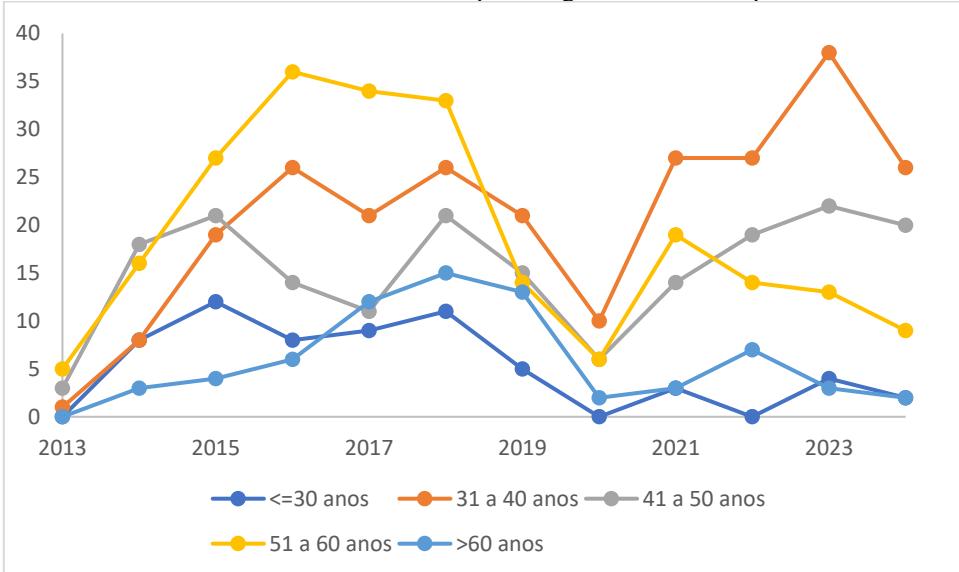


Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 5 apresenta a série histórica do total de ocorrências de perícias segmentadas pelas categorias de idade. Importante destacar que, para todas as categorias de idade, ocorreu uma trajetória similar: aumento entre o período 2013-2016 seguida de queda até 2020, culminando em uma inflexão no ano de início da pandemia pela Covid-19 (2020). Uma questão importante a ser salientada é que antes do período pandêmico as faixas etárias entre 31-40 e 51-60 anos eram as com maior número de ocorrências. Paralelamente, após a pandemia, as faixas com maior número de ocorrências foram entre 31-40 e 41-50 anos.

Durante a pandemia da COVID-19, observou-se um impacto significativo na saúde mental das populações. Estudos do Ministério da Saúde (2020) mostraram que uma pandemia é atuosa como um transtorno de transtornos psicológicos, com aumento expressivo de sintomas de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. As mudanças sociais e econômicas resultantes, como isolamento social, perda de emprego e insegurança financeira, estão se desenvolvendo para uma “pandemia paralela” de saúde mental. Essas alterações foram particularmente evidentes em diferentes faixas etárias, com destaque para adultos jovens e de meia-idade que enfrentaram um aumento acentuado no adoecimento psicológico.

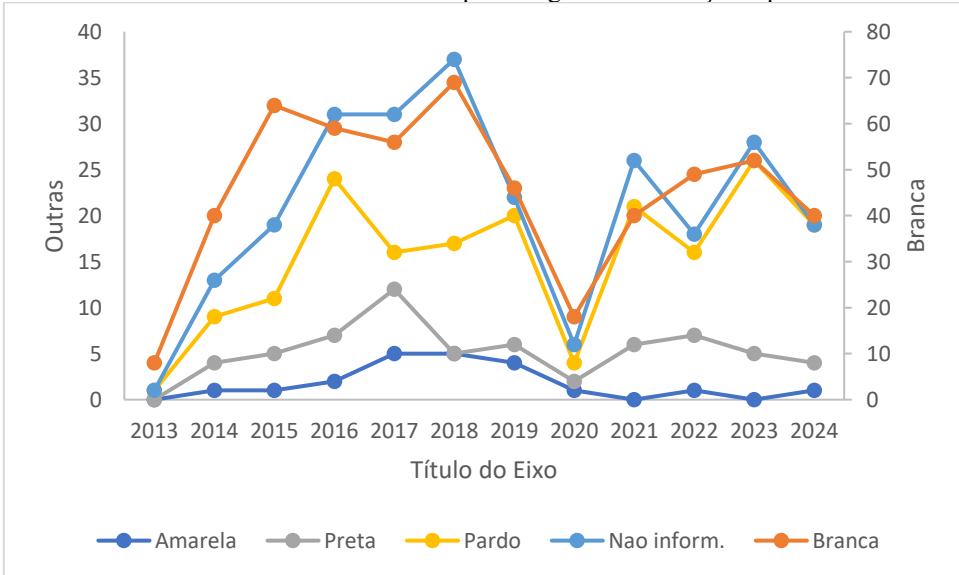
Gráfico 5: Série histórica do total de CID F por categoria de idade no período 2013-2024.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 6 apresenta a série histórica do total de CID F por categoria de cor/raça no período analisado. Notadamente, a categoria branca (eixo direito) é a com maior número de registros, algo esperado tendo em vista a representação racial do quadro de funcionários da UFV já discutido anteriormente. Nota-se que para as categorias amarela e preta não ocorreram grandes variações ao longo do período. Paralelamente, contudo, para as demais categorias, houve uma tendência de crescimento de 2013 a 2018, seguida de queda no período 2018-2020 e posterior aumento nos períodos subsequentes.

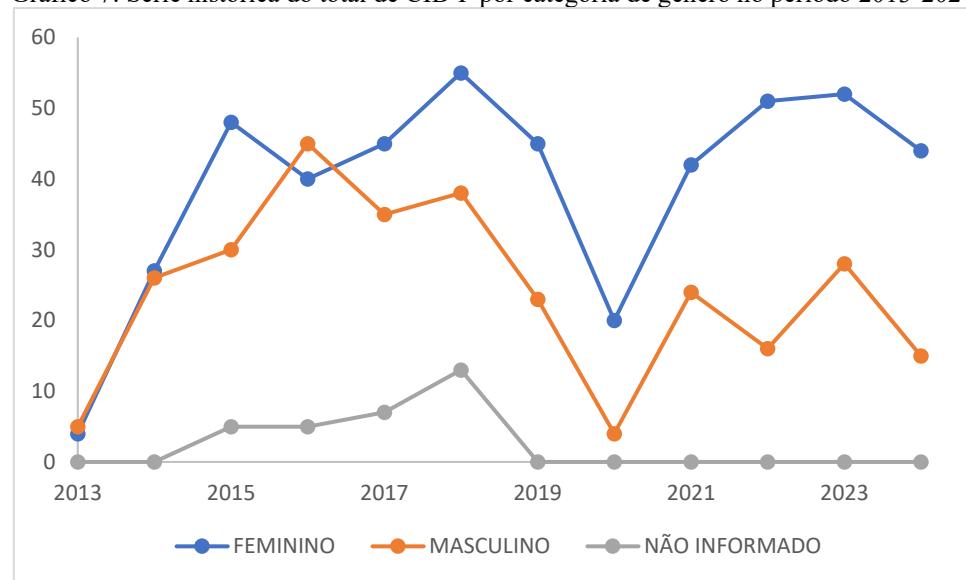
Gráfico 6: Série histórica do total de CID F por categoria de cor/raça no período 2013-2024.



Fonte: Elaborado pelos autores.

A série histórica do total de CID F por categoria de gênero é apresentada no Gráfico 7. Nota-se que os gêneros masculinos e femininos apresentaram a mesma trajetória.

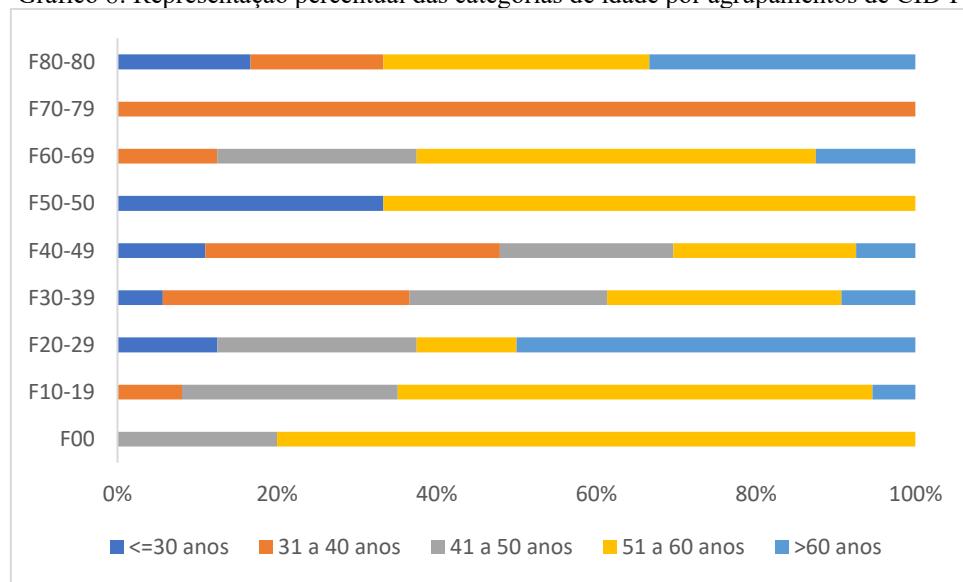
Gráfico 7: Série histórica do total de CID F por categoria de gênero no período 2013-2024.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 8 apresenta distribuição percentual das categorias de idade por agrupamentos de CID F e nota-se CIDs F00 majoritariamente entre 51-60 anos e F70-79 apenas entre 31-40 anos.

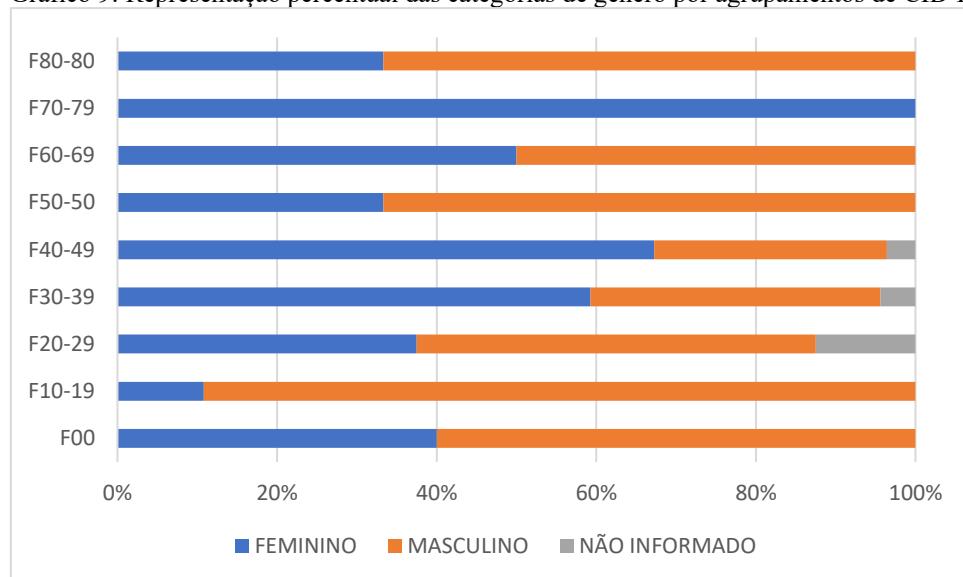
Gráfico 8: Representação percentual das categorias de idade por agrupamentos de CID F.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 9 apresenta distribuição percentual das categorias de gênero por agrupamentos de CID F mostrando maior ocorrência de F30-39 e F40-49 para as mulheres e F10 para homens.

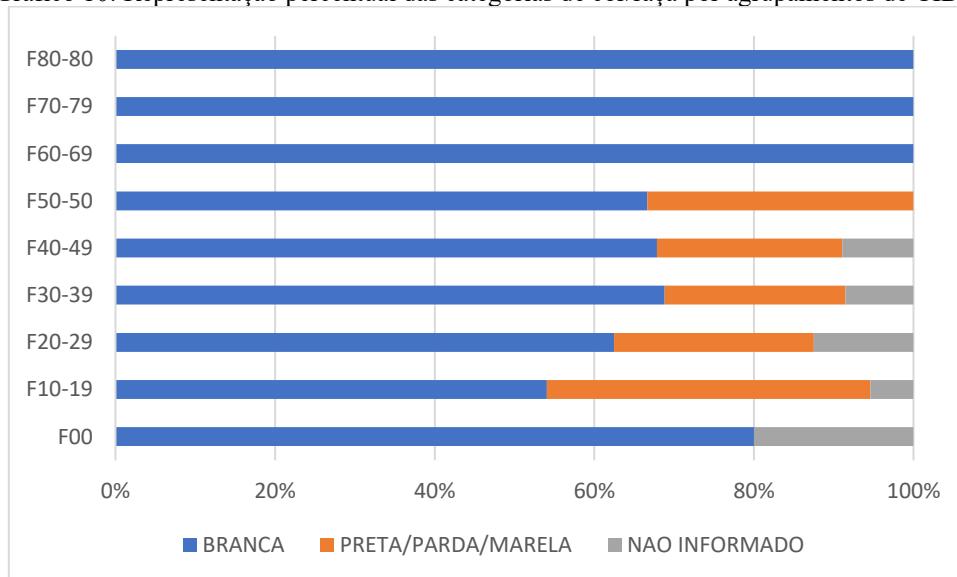
Gráfico 9: Representação percentual das categorias de gênero por agrupamentos de CID F.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 10 apresenta distribuição de percentual das categorias de cor/raça por agrupamentos de CID F e a predominância notadamente, a categoria branca com maior número de registros, algo esperado tendo em vista a representação racial do quadro de funcionários da UFV, servidores raça branca (60,49%), já discutido anteriormente. Esse padrão acompanha as estatísticas do serviço público federal brasileiro, onde aproximadamente 40% dos servidores no Poder Executivo Federal são negros, apesar de representarem 56% da população nacional, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Ministério da Gestão e da Inovação, 2024).

Gráfico 10: Representação percentual das categorias de cor/raça por agrupamentos de CID F.



Fonte: Elaborado pelos autores.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da totalidade de dados do SIASS, do Ministério do Planejamento e Orçamento, referente a perícia em saúde da UFV reforça a importância desses serviços, especialmente ao examinar o impacto da pandemia por COVID-19 na saúde mental. O aumento significativo de transtornos de saúde mental, particularmente ansiedade e depressão, destaca a necessidade de reforçar as iniciativas de saúde mental no setor público. O papel dos programas de saúde mental, incluindo estratégias de prevenção e tratamento, torna-se indispensável no gerenciamento dos estressores enfrentados pelos servidores públicos. Essas políticas se alinham com os esforços globais, como os ODSs das Nações Unidas, visando bem estar e qualidade de vida.

Por fim, a correlação entre resultados de saúde e fatores como idade, gênero, nível educacional e até mesmo origem racial enfatiza ainda mais a necessidade de intervenções direcionadas. Os dados apresentados neste estudo oferecem *insights* valiosos para refinar as políticas de saúde, garantindo que elas atendam às necessidades específicas de vários grupos demográficos. À medida que o setor público federal continua a evoluir, é crucial integrar essas descobertas em estratégias de saúde abrangentes que apoiem o bem-estar de todos os funcionários, promovendo uma força de trabalho resiliente e eficiente que possa atender melhor ao público.

## REFERÊNCIAS

ALVES, M. G.; SAMPAIO, J. R. Saúde do trabalhador no serviço público federal: o papel do SIASS. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 40, n. 132, p. 118-126, 2015.

BRASIL. Portaria Normativa nº 3, de 07 de maio de 2010. Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, com o objetivo de definir diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2010.

BRASIL. Ministério da Economia. SIASS - Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor. Ministério da Economia, 2020.

FREUD, S. Civilization and Its Discontents. New York: W.W. Norton & Company, 1963.

MELO, C. A.; ALMEIDA, S. J.; COSTA, F. G. Saúde Ocupacional no Serviço Público: Impactos na Qualidade de Vida dos Servidores. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 45-56, 2019.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. Promoção da igualdade racial no serviço público. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 27 nov. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Impacto da Pandemia da Covid-19 na Saúde Mental da População Brasileira. Disponível em: <[www.gov.br](http://www.gov.br)>. Acesso em: 27 nov. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Como está sua saúde mental em tempos de pandemia? Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br-br>. Acesso em: 27 nov. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>. Acesso em: 27 nov. 2024.

PEREIRA, R. A. Qualidade de Vida no Trabalho no Serviço Público: Uma Revisão de Literatura. Revista Brasileira de Administração Pública, [s. l.], v. 54, n. 3, p. 487-503, 2020.

POLLITT, C.; BOUCKAERT, G. Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into the Age of Austerity. 4. ed. USA: Oxford University Press, 2017.

SALMI, J. The Challenge of Establishing World-Class Universities. World Bank, 2009.

SILVA, M. L.; OLIVEIRA, A. C. Saúde Mental no Serviço Público: Desafios e Perspectivas. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 65-78, 2018.

SOUZA, M. Saúde Ocupacional: Desafios e Perspectivas. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 123-134, 2020.

UNITED NATIONS. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Histórico Institucional. Viçosa, MG: UFV, 2024.  
Disponível em: <https://www.ufv.br>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Relatório Anual de Servidores Técnico-Administrativos.  
2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence,  
Practice. Geneva: WHO, 2004.