

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

MARIA CLARA ACACIO DE OLIVEIRA BRASIL

**TRABALHO DO PESQUISADOR DOCENTE: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS
PROFISSIONAIS DE PESQUISADORES (AS) DE UM PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO DA REGIÃO NORTE DO BRASIL.**

BELÉM/PARÁ

2024

MARIA CLARA ACACIO DE OLIVEIRA BRASIL

**TRABALHO DO PESQUISADOR DOCENTE: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS
PROFISSIONAIS DE PESQUISADORES (AS) DE UM PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO DA REGIÃO NORTE DO BRASIL.**

Dissertação, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em Psicologia, pela Unidade Federal do Pará.

Linha de Pesquisa: Psicologia, sociedade e saúde.

Orientador: Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira.

BELÉM/PARÁ

2024

MARIA CLARA ACACIO DE OLIVEIRA BRASIL

**TRABALHO DO PESQUISADOR DOCENTE: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS
PROFISSIONAIS DE PESQUISADORES (AS) DE UM PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO DA REGIÃO NORTE DO BRASIL.**

Dissertação, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em Psicologia, pela Unidade Federal do Pará.

Linha de Pesquisa: Psicologia, sociedade e saúde.

Orientador: Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira.

Data de aprovação: ___/___/___

Conceito: _____

Banca examinadora

Prof. Dr Eric Campos Alvarenga

Membro interno

Prof Dra Laura Soares Marins Nogueira

Membro externo

Prof Dra Ana Carolina Secco de Andrade

Membro externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeira e especialmente, à Deus, autor e consumidor da minha fé, o Amor que me sustentou do início ao fim.

Sou grata a minha mãe, Alde, mas para mim: mãe, que me deu suporte afetivo e financeiro para que chegasse até aqui e que foi o melhor exemplo de profissional e pessoa desde meus primeiros anos, que me amou e quem eu amo infinito.

Agradeço ao meu marido, Abel Lemos, o meu amor da vida que me deu suporte e milhares de outras coisas, em quem eu me inspiro diariamente e admiro infinitamente: te amo, meu amor!

Ao meu irmão, Cauê, que tem uma inteligência admirável que me inspira a buscar conhecimento e que também tem meu infinito amor.

Ao meus pais: Marcos, Walder e Adilson, em ordem cronológica, a quem eu amo.

À minha vó que cuidou de mim e sempre se preocupou com meus estudos.

Ao meu orientador, Paulo de Tarso, por todas as ajudas, por todo suporte, por ser o excelente professor e pesquisador que é, e pelo conhecimento que compartilha de bom grado.

À minha sogra, Nilma, que me deu meu precioso presente que me acompanhou nessa jornada.

À Eliane, agradeço por todo suporte, pelas orações e pela amizade mais autêntica com a qual fui abençoada.

À Anaclan e a Laura Nogueira pela ajuda que me deram na produção do meu projeto.

À todos os meus amigos e amigas que estiveram comigo nesses tempos.

A todos que trabalharam para que eu pudesse trabalhar.

RESUMO

O trabalho compõe uma parcela considerável do tempo das pessoas nas mais diversas realidades e contextos dentro do sistema capitalista no qual o mundo se organiza. A atividade laboral define a forma como uma pessoa vive, se relaciona e acessa o mundo ao seu redor. Considerando o peso do exercício laboral, a teoria Psicodinâmica do Trabalho analisou diversos aspectos relacionados a este e abordou a prática laboral como produtora de prazer e sofrimento. A teoria citada trouxe o dinamismo inerente ao trabalho e expôs que a organização e as condições do trabalho estão entre os determinantes das experiências vividas por cada trabalhador. Neste sentido, o objetivo da pesquisa aqui proposta foi analisar as vivências de uma categoria específica de trabalhadores (as): pesquisadores (as) docentes universitários inseridos em um Programa de Pós-Graduação de ciências humanas de uma universidade pública da região norte do Brasil. A proposta leva em conta a relevância de se produzir a respeito do trabalhado com pesquisa dentro do ambiente universitário após anos de ataque as ciências, além de dar ênfase aos (às) pesquisadores (as) inseridos em uma região com os indicadores sociais mais baixos do país no que se refere ao desenvolvimento econômico e social o que despence um grande esforço acadêmico para se produzir ciência com qualidade. A metodologia de pesquisa adotada foi de perspectiva qualitativa, do tipo estudo de caso, em que, as técnicas metodológicas utilizadas foram: aplicação de entrevistas individuais semiestruturadas junto aos (às) pesquisadores (as) docentes e posterior sistematização, análise e discussão das informações coletadas. A análise das falas dos entrevistados foi feita a partir da técnica da Análise de Conteúdo tendo como aporte teórico central a fundamentação da Psicodinâmica do Trabalho. Os principais resultados foram aspectos da organização do trabalho que levam a sobrecarga e a extrapolação da carga horária, assim como uma lógica produtivista de produção do trabalho, além disso, foram encontradas condições de trabalho repletas de carências infraestruturais, para mais ficou evidente na pesquisa que a cooperação é repleta de contrapontos e sofre prejuízos por conta da forma como o trabalho se organiza, por fim, apesar dos impasses encontrados no trabalho os professores demonstraram grande prazer no reconhecimento presente nas relações com alunos, pares e demais trabalhadores (as) da universidades.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Pesquisador; Docente.

ABSTRACT

Work makes up a considerable portion of people's time in the most diverse realities and contexts within the capitalist system in which the world is organized. Work activity defines the way a person lives, relates and accesses the world around them. Considering the weight of work, the Psychodynamics of Work theory analyzed several aspects related to this and approached work as a producer of pleasure and suffering. The aforementioned theory brought the dynamism inherent to work and exposed that the organization and conditions of work are among the determinants of the experiences lived by each worker. In this sense, the objective of the research proposed here was to analyze the experiences of a specific category of workers: researchers and university professors inserted in a Postgraduate Program in human sciences at a public university in the northern region of Brazil. The proposal takes into account the relevance of producing research work within the university environment after years of attack on the sciences, in addition to giving emphasis to researchers located in a region with the lowest social indicators in the country in terms of economic and social development, which requires a great deal of academic effort to produce quality science. The research methodology adopted was from a qualitative perspective, of the case study type, in which the methodological techniques used were: application of individual semi-structured interviews with researchers/teachers and subsequent systematization, analysis and discussion of the information collected. The analysis of the interviewees' statements was carried out using the Content Analysis technique, with the Psychodynamics of Work as its central theoretical contribution. The main results were aspects of work organization that lead to overload and extrapolation of working hours, as well as a productivist logic of work production, in addition, working conditions were found full of infrastructural deficiencies, furthermore it was evident in the research that cooperation is full of counterpoints and suffers losses due to the way the work is organized; finally, despite the impasses encountered at work, teachers demonstrated great pleasure in the recognition present in relationships with students, peers and other university workers.

Keywords: Occupational Health; Researcher; College professor.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Investimentos de bolsas e fomentos de 2022	53
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Codinomes para proteção de identidade dos entrevistados.....	35
Quadro 2 - Artigos reunidos na pesquisa bibliográfica.....	37
Quadro 3 - Universidades da região norte.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS

Ed. - Edição

V. - Volume

N. - Número

P. - Página

LISTA DE SIGLAS

IES - Instituição de ensino superior

PIBIC - Programa Institucional de Iniciação Científica

PDT - Psicodinâmica do Trabalho

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior do Ministério da Educação

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

PPG - Programa de Pós-Graduação

PIT - Plano Individual de Trabalho

BVS - Biblioteca Virtual em Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO	18
2.1 Teoria, clínica e metodologia: a construção da Psicodinâmica do trabalho como clínica do Trabalho	18
2.2 Trabalho: fator central, organizador e gerador de mobilização.	19
2.3 Organização do trabalho e Condições de trabalho.	22
2.4 Real e prescrito: quais implicações do trabalho vivo?	23
2.5 A Psicodinâmica e o trabalho coletivo: entre o prescrito e o real.	26
2.5.1 Cooperação	26
2.5.2 Reconhecimento.	28
2.6 Saúde no trabalho: do sofrimento ao prazer.	29
3 PERCURSO METODOLÓGICO	31
3.1 Categoria de pesquisa	31
3.2 O procedimento relacionado às entrevistas	32
3.3 Levantamento bibliográfico	32
3.4 Cuidados éticos.....	34
3.5. Critérios de inclusão e exclusão para participação.....	34
3.6. Dialogando com as informações.	34
3.7. A escrita técnica e ética das informações obtidas.	37
4 A LITERATURA A RESPEITO DO TRABALHO DOCENTE	39
5 PANORAMA DE PESQUISA NO BRASIL E NAS REGIÕES: A IMPORTÂNCIA DOS INVESTIMENTOS DE INSTITUIÇÕES DE FOMENTO A PESQUISA	53
6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS: SOFRIMENTO E PRAZER DO TRABALHO DOCENTE	58
6.1 Organização do Trabalho.....	58
6.1.1 A trajetória pessoal e as implicações da organização do trabalho na atividade docente	58

6.1.2 A diversidade de exigências na organização do trabalho: excesso de carga horária e sobrecarga da lógica produtivista.....	59
6.1.3 O modelo de produção da CAPES	63
6.1.4 A burocracia nas tarefas de trabalho administrativas do trabalho prescrito.....	65
6.1.5 Acesso virtual e organização do trabalho: WhatsApp e sofrimento docente	66
6.1.6 Saúde do trabalhador e sofrimento em razão da organização do trabalho	67
6.1.7 Defesas contra os sofrimentos da organização do trabalho	68
6.1.8 Questões de gênero.....	70
6.2 Condições de Trabalho	72
6.2.1 Carências de infraestrutura nas condições de trabalho	72
6.2.2 Os recursos para pesquisa e suas repercussões nas condições de trabalho	74
6.3 A cooperação como uma díade	75
6.3.1 Relação com os pares: parcerias e tensões; e suas implicações na cooperação	75
6.3.2 Cooperação nas situações de trabalho frente às questões relacionais.....	77
6.3.3 O sofrimento em recusar convites e trabalhos	80
6.3.4 Defesas contra os sofrimentos relacionais.....	81
6.4 O reconhecimento	81
6.4.1 Relação com os alunos e reconhecimento	82
6.4.2 Relação entre os pares e reconhecimento	83
6.4.3 Reconhecimento social e resultados do trabalho.....	85
7 PESQUISAR NO NORTE DO BRASIL: AS PECULIARIDADES DE FAZER CIÊNCIA NESTA REGIÃO.....	86
8 CONCLUSÃO	90
9 APÊNDICE I	93
10 APÊNDICE II.....	94
11 APÊNDICE III	97
12 REFERÊNCIAS.....	98

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar é uma atividade que envolve a rotina e o papel social de um sujeito, o qual é envolvido por sua atividade laboral na medida em que esta organiza sua vida. O trabalho demanda sua criatividade, posiciona-o em sociedade, articula suas relações, determina seu papel político e compõe sua subjetividade. A sociedade, no modo capitalista em que se organiza, tem a atividade laboral como uma peça-chave para seu funcionamento, sendo o ofício de cada indivíduo um ponto determinante do arranjo de sua vida. Estas prerrogativas demonstram o lugar de centralidade do exercício profissional na vida de cada sujeito. Neste sentido, Dejours (2008) exprime que o senso comum nos leva a pensar que o trabalho ocupa apenas uma parcela diária dos nossos dias, entretanto, este entendimento está aquém da realidade, tendo em vista o domínio que o trabalho tem sobre a composição de vida, sobre a organização social e constituição da subjetividade.

O trabalho escolhido ou incumbido a cada sujeito atravessará sua subjetividade, o universo de vida do trabalhador perpassa por todo cenário que seu trabalho lhe proporciona mesmo fora do ambiente e do horário referentes à jornada de trabalho - a forma como o trabalhador (a) é visto perante a sociedade e dentro da sua comunidade, os lugares aos quais o indivíduo tem acesso, o arranjo de tempo pelo qual sua vida se organiza, o acesso a produtos e serviços que é possibilitado a este trabalhador, a satisfação pessoal e a sua qualidade de vida - todos estes são fatores determinados em grande parte pelo trabalho exercido por uma pessoa.

Levando em conta todo universo de vida concebido pelo trabalho, esta dissertação se propõe a analisar as vivências de trabalho dos (as) pesquisadores (as) docentes brasileiros, com ênfase na realidade de um programa de pós-graduação de ciências humanas da região norte do Brasil, e, em meio a isso, buscar compreender o cenário de trabalho dos docentes, analisar as implicações da organização e das condições de trabalho e as defesas contra sofrimentos no trabalho. Neste sentido, o exercício profissional desses trabalhadores (as) é composto por atividades direta e indiretamente ligadas a pesquisa, as quais são repletas de pormenores. A categoria profissional de pesquisadores (as) atuantes no ensino superior tem suas peculiaridades e exigências, perpassa pelo imaginário da sociedade a respeito do “cientista”, que na realidade deságua em um mar de atividades, exigências e demandas que irão compor o trabalho e carreira do pesquisador.

Grande parte dos (as) pesquisadores (as) brasileiros está vinculada a uma Instituição de Ensino Superior (IES) em cargos de docência, no qual dentre as diversas atribuições da carreira acadêmica a pesquisa está inserida. A carreira do pesquisador se constrói em uma longa jornada,

após a graduação realiza-se a pós-graduação *stricto sensu* que se prolonga em mestrado, doutorado e pós-doutorado que se dividem em longos anos. Consoante a isso, Andrade, Fernandes e Bastos (2013) apontaram o alto grau de dedicação no planejamento de carreira de professores (as) universitários (as), demonstrando a dedicação destes profissionais em inserir-se no universo de ensino e pesquisa. Os primeiros contatos com o mundo da pesquisa podem ter início mesmo na graduação com experiências de iniciação científica; já no mestrado, a produção de uma dissertação estará vinculada a um processo de pesquisa do discente mestrando; enquanto no doutorado, o trabalho de pesquisa se expande tendo em vista o caráter inédito e inovador que é exigido da produção científica neste nível de formação. O título de doutor traz ao indivíduo a possibilidade de inserir-se oficialmente como pesquisador por meio de um vínculo institucional em uma universidade pública, onde poderá participar ou conduzir um projeto de pesquisa, desta forma, o trabalhador se torna um pesquisador.

Acerca do trabalho em ambiente universitário, a lei nº 5.540 de 1968 estabeleceu uma reforma universitária no país, na qual ensino, pesquisa e extensão passaram a serem atividades indissociáveis no ambiente acadêmico (Brasil, 1968), o cenário advindo traz um novo arranjo de trabalho aos (às) docentes universitários, que abarca uma série de responsabilidades de trabalho. Dentro desta nova realidade, Nunes, Gonçalves e Torga (2022) elencam os diversos encargos que englobam a vida do docente pesquisador no Brasil, como: orientações de trabalhos de conclusão em nível de graduação e pós-graduação, desenvolvimento de pesquisas, tarefas administrativas, participação em reuniões a respeito de questões institucionais, articulação com órgãos e profissionais externos à universidade em prol do ensino e pesquisa; e presença como professora em sala de aula. Essa gama de atividades produz outra série de tarefas, por exemplo: correção de trabalhos, produção de documentos e organização de cronogramas. Considerando todo este cenário de atribuições compostas por multitarefas, fica explícito que o trabalho de grande parte dos (as) pesquisadores (as) brasileiros não se limita à pesquisa, trabalhar como pesquisador suscita uma série de outras exigências trabalhistas.

Broch, Breschiliare e Barbosa-Rinaldi (2020) apontam para essa gama de atividades que vieram com a expansão do ensino superior e das atividades realizadas nas universidades em relação ao cotidiano do docente universitário, as autoras afirmam que o excedente de atividades traz uma problemática para o desempenho das funções, gerando precarização do panorama de trabalho. A nova organização de trabalho surgida após as sucessivas reformas e modificações nos normativos legais trouxe para as vivências do pesquisador docente características peculiares que vão do percurso até o exercício desta carreira.

Sendo assim, os aspectos subjetivos gerados pelas peculiaridades da carreira acadêmica que fazem interface com a construção do conhecimento e da tecnologia em nosso país, tendo em vista que a grande parcela da produção científica do Brasil é construída dentro do cotidiano dos professores (as) universitários (as) e do contexto de trabalho no qual eles estão inseridos. Dejours (2012, p.179) afirma que “o trabalho se apropria da subjetividade, como se fosse uma nascente”, deste modo, é inegável que a forma como os trabalhadores (as) experienciam seu trabalho e as suas vivências subjetivas neste complexo multifacetado influem na produção científica e no ensino do país.

Visto que a produção de conhecimento e tecnologia está entre as bases de uma sociedade bem estruturada e inclusiva, a realização desta pesquisa pode contribuir para reflexões que possibilitem enfrentar e/ou mitigar os desafios impostos pelas condições e organização do trabalho dos (as) pesquisadores (as) docentes, para a produção de informações regionais a respeito do trabalho do pesquisador em território amazônico e para a realidade de pesquisa em ciências humanas. A respeito deste delineamento de pesquisa, é importante salientar que as ciências humanas são uma área do conhecimento que foi posta historicamente em lugar periférico em relação às ciências exatas e biológicas, Santos (2008) explica que a superação do atraso das ciências sociais em relação às ciências naturais enfrenta obstáculos, considerando que os paradigmas presentes nas ciências da natureza não podem ser compartilhados pelas ciências sociais na sua construção do seu conhecimento. Para esse autor, a hegemonia das práticas positivistas historicamente contextualizadas no campo científico, muitas vezes, negligenciou a produção científica das ciências humanas. Analisar e compreender o fazer dos pesquisadores (as) desse campo, no norte brasileiro, é essencial.

De outro modo, na busca por compreender e analisar as vivências de trabalho desses indivíduos, a produção e a discussão desta pesquisa levam em conta um fatores sócio-históricos de gênero. Esses são aspectos cruciais para qualquer análise psíquica ou social, tendo em vista que os sujeitos vivenciam suas experiências atravessados por esses fatores, que são, portanto, indissociáveis da realidade de trabalho de uma pessoa.

Considerando este recorte, a implicação pessoal em pesquisar o tema surge a partir do meu contato com o trabalho de pesquisa desde a graduação, ligação que se iniciou com uma experiência no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e se prolongou no início da carreira como psicóloga com trabalho em produções científicas por meio do vínculo voluntário. Posteriormente, o ingresso no mestrado permitiu maior contato com pesquisa realizada no cenário do norte do Brasil, neste ponto da vida acadêmica me tornei representante do Conselho estudantil dos mestrandos do programa ao qual me encontro inserida durante a fase

inicial da minha pós-graduação, tendo maior contato com o trabalho feito pelos (as) pesquisadores (as) docentes tendo em vista que as atribuições do cargo me exigiam maior proximidade.

Portanto, este contexto de contato com ambiente de produção de conhecimento é atravessado pela Psicodinâmica do Trabalho, teoria que considera o dinamismo intrínseco a subjetividade do ser humano implicada na sua atividade laboral, e perpassa pelas ambiguidades e clivagens intrínsecas aos que desenvolvem essa atividade.

Por fim, a pesquisa aqui apresentada será exposta em cinco seções, a seguinte tratando da teoria escolhida como fundamento para esta pesquisa, a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), na qual serão demonstrados os principais conceitos da teoria a respeito da realidade do trabalhador e sua importância na saúde laboral. A seguinte seção irá expor o Percorso Metodológico desta pesquisa, descrevendo as categorias nas quais essa pesquisa se encaixa, apresentando a cronologia das atividades executadas, explicando a coleta das informações a respeito do levantamento bibliográfico que deu respaldo para o início da investigação, relatando a forma como as informações de pesquisa em campo foram coletadas e apresentando todos os cuidados éticos que foram tomados. Posteriormente haverá uma seção que relata as informações encontradas na literatura a respeito do tema escolhido. Em seguida, a sessão que apresenta dados encontrados que refletem a realidade do cenário em que os (as) pesquisadores (as) estão inseridos no Brasil. Finalmente, as duas seções que expõem os resultados da pesquisa de campo propriamente ditam, fazendo a discussão com os dados encontrados na literatura, com a teoria escolhida como fundamentação teórica e com as informações coletadas a respeito no cenário científico brasileiro, findando desta maneira o que este escrito se propôs a apresentar.

2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A fim de analisar e compreender as vivências de trabalho dos (as) pesquisadores (as) docentes na realidade de um programa de pós-graduação na região do norte do Brasil, esta pesquisa assume como suporte teórico a teoria construída por Christophe Dejours: a Psicodinâmica do Trabalho. A PDT é teoria e metodologia científica, a utilização da psicodinâmica neste trabalho está restrita à sua ‘categoria teórica’, isto é, apenas o corpo teórico será utilizado como forma de fundamentação (Merlo e Mendes, 2009). A psicodinâmica está entre as clínicas do trabalho e, então, surge como um novo olhar sobre os processos de trabalho. Esta análise pressupõe a compreensão do sentido atribuído pelo sujeito no seu espaço laboral, em que, mais do que buscar compreender as formas de como se dá o adoecimento psíquico é necessário refletir sobre como as exigências do trabalho impõem e influenciam no sofrimento psíquico e na sublimação, o labor é fonte de prazer e sofrimento, de implicação e de fuga, de regozijo e de dor (Dejours, 2008), deste modo, a teoria contribui com uma perspectiva abrangente sobre as questões laborais. Estes aspectos estão no centro de sua perspectiva clínica. Aqui não se trata de analisar o trabalho como categoria universal, mas, qual trabalho? Em qual contexto? Estas são questões que estarão inscritas de forma transversal na análise proposta. É o que faremos a seguir.

2.1 Teoria, clínica e metodologia: a construção da Psicodinâmica do trabalho como clínica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho foi concebida por Christophe Dejours como disciplina na década de 1980, tendo entre suas bases epistemológicas a psicanálise, a ergonomia franco-belga, a sociologia do trabalho, a sociologia política e a psicologia do trabalho francesa (Martins, 2009). A construção de Dejours partiu dos estudos sobre a psicopatologia do trabalho, no processo evolutivo da teoria houve mudanças de concepção e rupturas ideológicas com a psiquiatria, com a ergonomia e com a lógica na qual se baseava a medicina do trabalho (Dejours, 2008), assim como houve a confluência de diversos conceitos retirados de campos do conhecimento como a psicanálise e a sociologia marxista (Mélou, 2018).

A psicodinâmica do trabalho, segundo seus teóricos, se revelou uma teoria de caráter revolucionário, na qual faziam parte a intervenção no contexto de trabalho e na tomada de consciência do trabalhador a respeito dos processos de trabalho, neste sentido, Dejours (2008, p.58) certifica que “a psicodinâmica do trabalho é antes de tudo uma práxis”.

Quanto à modalidade de intervenção nas organizações, a psicodinâmica é uma das mais importantes teorias das clínicas do trabalho. Ao falar em clínicas do trabalho, estas consistem em uma série de campos do conhecimento que relacionam trabalho e subjetividade enlaçados numa perspectiva social, o termo “clínica” neste entendimento refere-se ao fato das teorias englobadas serem interventivas, isto é, a pesquisa e reflexão teórica nas clínicas do trabalho se imprimem no uso de técnicas metodológicas que buscam trazer mudança e reflexão ao contexto de trabalho em que são aplicadas, ou seja, tem caráter de pesquisa-ação, considerando não apenas os aspectos de sofrimento presente no trabalho, mas também os processos de produção criativa e de construção subjetiva dos trabalhadores (as) (Bendassolli E Soboll, 2011).

Logo, a PDT ocupa o lugar de campo teórico que possui potencial de melhora do contexto de trabalho de qualquer categoria de trabalho, Bendassolli e Soboll (2011) esclarecem que as clínicas do trabalho têm como interesse de pesquisa e intervenção o mal-estar gerado nos trabalhadores (as), os autores comentam ainda que “a psicodinâmica desenvolve uma análise sociopsíquica do trabalho” buscando a modificação da relação dos trabalhadores (as) com seu próprio trabalho (Bendassolli e Soboll, p. 10). Portanto, este campo do conhecimento criado por Dejours está ligado à promoção de saúde dos trabalhadores (as), tendo em vista que pode possibilitar um espaço ampliado de elaboração dos seus processos e relações de trabalho, objetivando melhorias cenário de tanta relevância que é o trabalho.

2.2 Trabalho: fator central, organizador e gerador de mobilização.

A dimensão do trabalho na vida do sujeito atinge diversos aspectos, o trabalho organiza a rotina, entrega status e papel social ao indivíduo, define as relações profissionais de forma direta e pessoais de forma indireta, arranja o tempo do trabalhador e define como este viverá em sociedade de acordo com a posição socioeconômica que o labor lhe oferece. Isso posto, o trabalho é um fator central na vida do sujeito. Fator que além de organizar sua vida de forma paradigmática, organiza o indivíduo psiquicamente, movimenta o desejo e as implicações subjetivas do trabalhador conforme sua realidade de trabalho, Bendassolli e Soboll (2011) atestam isso afirmando que “o trabalho é atividade pela qual o sujeito se afirmar na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem ele trabalha e pela qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo”.

Dejours (2009) defendia a asserção da centralidade do trabalho, segundo a qual o trabalho era um fato central nos domínios: da individualidade, das relações de gênero, da política e da teoria do conhecimento. Ao propor estes quatro domínios, o autor demonstra o modo em que o

trabalho atua como fator organizador nos diversos âmbitos da vida do indivíduo, considerando que os quatro domínios dizem respeito às principais esferas da vida do ser humano. O primeiro domínio, o individual, trata da identidade do sujeito, da construção da sua subjetividade. O segundo domínio, chamado domínio das relações, trata dos aspectos relacionais e afetivos da vida de uma pessoa. O terceiro domínio, que é o domínio político, se refere aos aspectos sociais, ou seja, toca no âmbito de cidadão e de produção da sociedade inerente ao sujeito. Por fim, o quarto domínio se refere a produção de conhecimento, que abrange a produção de ideologias e modos de funcionamento nas diversas escalas sociais, deste modo, o autor explica como o trabalho tem potencial de definir os diversos âmbitos da vida e é central na organização dos diversos aspectos da vida cotidiana.

Sendo assim, o trabalho não é redutível à mera prática de uma atividade assalariada, ele envolve todos os aspectos subjetivos do trabalhador e configura panoramas de coletividade, nessa lógica Dejours (2004) afirma que o labor engaja toda a subjetividade e complementa explicando:

Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar [...]. Por consequência, falar de centralidade do trabalho no funcionamento psíquico implicaria restabelecer uma relação de consubstancialidade entre trabalho e subjetividade. (Dejours, 2004, p.30)

Tendo em vista que o trabalho é posto como ponto de convergência na vida dos indivíduos, no que consistiria este fator definidor da vida de todos e da sociedade? Dejours conceituou o trabalho como:

[...] aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). (Dejours, 2004, p.28)

Portanto, reiteramos que o trabalho, mais que a atividade propriamente dita, integra a implicação pessoal no exercício dessa atividade. Apesar dos sofrimentos, dos fracassos, das angústias, o trabalho também é uma prática que move o indivíduo positivamente, e pode se circunscrever no âmbito sublimatório, o qual pode gerar prazer, autorrealização e emancipação aos trabalhadores e trabalhadoras (Dejours, 2009).

Sendo assim, trabalhar implica em toda experiência de exercer uma atividade, podendo, ou não, ser assalariada, mas sempre sendo vinculada ao papel social de um sujeito, concordando

com isto Mendes (2007) aponta a função primordial do trabalho nos processos de subjetivação dos trabalhadores (as). Portanto, o trabalho compreende na autoimagem do indivíduo, na sua autoestima, no desenvolvimento e na manutenção de suas relações em comunidade e em razão da frequência de execução atinge também o estado corporal do sujeito, logo o trabalho se atrela diretamente à saúde da pessoa que o desempenha.

Os movimentos subjetivos gerados pelo trabalho são essenciais para o manejo da saúde do trabalhador, na perspectiva da PDT, o trabalhador não se encontra em uma posição passiva as opressões e infortúnios gerados pela sua atividade laboral, pelo contrário, o sujeito é capaz de administrar as diversas demandas de seu ofício em um movimento que busca sua saúde psíquica, este movimento é conceituado na PDT como ‘mobilização subjetiva’, Nascimento e Muniz (2019) explicitam que esse processo de mobilização como um processo não prescrito, que ocorre de forma particular a cada trabalhador e permite a transformação do sofrimento por meio do resgate do sentido do trabalho, além disso, a mobilização subjetiva vai além de uma implicação espontânea, ela é necessária para que o trabalhador possa operar seu trabalho dentro da realidade prática, considerando que muitas vezes as exigências cotidianas fogem ao prescrito, o que pressupõe a análise do real do trabalho. Esse consiste na compreensão da variabilidade do sentido atribuído pelo sujeito entre o que foi prescrito e a atividade prática.

Sobre a necessidade de se adequar subjetivamente a realidade prática do trabalho, Martins (2009) pontua o destaque da mobilização subjetiva na prática laboral ao dizer que “além de mobilizar, na situação de trabalho, processos subjetivos de investimento de desejo, da inteligência em ação e da personalidade, os trabalhadores (as) contribuem construindo regras de trabalho para alcançarem a qualidade”, posto isso, a mobilização subjetiva é essencial para que o trabalhador encontre suas formas de fazer com efetividade seu trabalho, a mobilização do sujeito é, então, preponderante para que este lide com a organização e com a realização de seu trabalho. Além disso, vale ressaltar que as questões subjetivas são atravessadas pelas vivências de gênero, as experiências de vida e trabalhado do gênero feminino tem suas peculiaridade, sobre isso Goldin (2021) aponta que as mulheres tem uma preocupação específica ao longo da sua trajetória no mercado de trabalho, precisando conciliar atividades familiares com atividades laborais, a autora explica ainda que estar entre esses dois deveres que recaem sobre as trabalhadoras afetam suas oportunidades de trabalho e a forma como vivenciam o universo de trabalho. Por outro lado, o gênero masculino percorre significações simbólicas em outros procedimentos, por exemplo, na busca pela posse do poder, a dominação masculina faz parte de um aspecto histórico perpetuado com muita força, Alcadipani (2010, p.96) explana que a “dominação masculina se exerce, portanto, em estruturas sociais, no exercício do habitus, em

microatividades, na linguagem, de modo sutil, tanto nas atividades de trabalho como nas relações de reprodução”, portanto, a escolha de uma carreira e as condutas masculinas dentro do trabalho reproduzem ideais de masculinidades.

Sendo assim, a subjetividade não é apenas afetada pelo trabalho, mas também atua ativamente nas configurações do ambiente laboral, repercutindo na forma como o trabalho se configura.

2.3 Organização do trabalho e Condições de trabalho.

O trabalho em sua essência é composto por uma série de prescrições, cada trabalho se organiza de uma forma determinada pela instituição ao qual ele pertence, os trabalhadores (as) possuem seus horários, suas atribuições, a forma como devem exercer sua atividade, o modo como devem se apresentar ao ambiente laboral, ou seja, uma série de exigências próprias a um cargo instituído, tais exigências geram expectativas sociais e trabalhistas sobre o trabalhador.

Levando isso em conta, a realidade do trabalho está situada entre as exigências impostas pela organização do trabalho e as situações imprevistas que surgem na rotina do trabalhador. No que se refere às situações ambientais que surgem no cotidiano do trabalho, estas são atribuídas às condições de trabalho. Dessa forma, as condições englobam: as condições físicas do ambiente como temperatura, intensidade sonora e exigências mecânicas; as condições biológicas que se referem a exposição a agentes biológicos como microrganismos patogênicos; e as condições químicas que têm relações com produtos e substâncias químicas aos quais o trabalhador possa ser exposto. As condições tratam, então, do cenário estrutural oferecido ao trabalhador. (Bueno e Macêdo, 2012)

A PDT intitula ‘Organização do Trabalho’, Dejours (2017) como um:

[...] conjunto de prescrições sobre a divisão e distribuição de tarefas entre funcionários (o que é conhecido como “divisão técnica do trabalho”) por um lado, sobre vigilância, controle, hierarquia, comando, gestão, o sistema de sanções (o que é referido como “divisão trabalho humano ou social”). A organização do trabalho pode contribuir muito nos detalhes, e prescrever não apenas o objetivo a ser alcançado, - a tarefa -, mas o caminho para alcançar este objectivo – o procedimento prescrito. (Dejours, 2017, p.5)

Tendo isso em vista, a organização do trabalho define todos os tópicos a serem cumpridos no trabalho e a maneira como devem ser cumpridos, define o arranjo organizacional de uma instituição, assim como detalha as atribuições de cada cargo e as medidas de execução das tarefas.

Sendo assim, Organização do trabalho consiste nas determinações técnicas a respeito da estrutura e dos ordenamentos de tudo que compõe o exercício laboral, de forma prática a organização trata das atribuições de um profissional dentro da organização, da divisão das responsabilidades do serviço e da disposição hierárquica dos cargos na instituição. (Dejours, 1993). Assim, cada instituição tem intrínseca a si um modelo de organização, ora mais rígida e com mais regras estipuladas e outrora mais flexíveis, permitindo maior autonomia do trabalhador na execução de seu trabalho.

Além de definir prescrições, a organização do trabalho também irá impor restrições aos trabalhadores (as), tal como irá instituir mecanismos de controle (Dejours, 2017), o compilado de exigências geradas pelas prescrições e pelas restrições provenientes da organização do trabalho provocam uma “coação” no trabalhador, levando em conta que o que está prescrito na organização é essencial, mas vai depender do conjunto de fatores, tais como os relacionados a organização e condições do trabalho, além do modo operatório e do saber operário intrínsecos a cada trabalhador/a, nem tudo está no planejado e sem o planejado nada está.

A organização e as condições de trabalho se atravessam na prática laboral diária. Desta maneira, compreender as condições e organização dos trabalhadores (as) e a forma como estas se entrecruzam é parte essencial para compreender as experiências de trabalho e avaliar a saúde do trabalhador.

2.4 Real e prescrito: quais implicações do trabalho vivo?

Como já explicitado, a organização e as condições de trabalho entrelaçadas produzem determinado ambiente de trabalho, a realidade de trabalho produzida neste sentido determinará como o (a) trabalhador (a) alcançará suas obrigações de trabalho. É de conhecimento do senso comum e da ciência que muitas vezes a teoria se dispersa da prática, do mesmo modo acontece no arranjo laboral, é comum que as prescrições exigidas pela instituição não possam ser obedecidas na íntegra pelos (as) trabalhadores (a), levando estes a buscarem alternativas para alcançarem o produto do seu trabalho. Dejours (2012a) explicita que

Trabalhar é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. [...] O trabalho se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados; ou ainda que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições. (Dejours, 2012a, p. 38)

Logo, a busca por alternativas para que o trabalho seja cumprido gera o modo como o trabalho é executado na prática, o real do trabalho, Dejours (2009) explica que o ‘real’ é aquilo que consiste naquilo que resiste à ação de trabalho do indivíduo, são as interrupções a execução do trabalho, é a máquina que quebra, a dor persistente no corpo, o defeito no instrumento de trabalho. O ‘real’, segundo o autor, se mostra inicialmente como fracasso, mas é ‘trabalho vivo’, de fato.

Dejours (2013) assinala que a reação ao real é afetiva, pois culmina no modo subjetivo como o trabalhador irá encarar os entraves, o ‘trabalho vivo’ é o que o sujeito acrescenta às prescrições para que seja possível atingir os objetivos do trabalho e este acréscimo conta com a inteligência e criatividade do (a) trabalhador (a). Portanto, são inerentes aos trabalhos os insucessos, as falhas, os desajustes, o prazer e o sofrimento. Martins (2009) acrescenta que mesmo o trabalho de estritas instruções de execução irá demandar improvisos e “trapaças” à prescrição do trabalho, sendo assim, a modificação do prescrito é intrínseca à realização do trabalho.

Neste sentido, a curva que é feita para driblar os desafios surgidos da organização e das condições de trabalho pode ser vivenciada pelo (a) trabalhador (a) de diversas maneiras, o fracasso que vem com o imprevisível do trabalho sempre causará angústia no trabalhador, mas a dimensão desses afetos e forma como o trabalhador solucionará este problema é subjetiva, mesma que atinja esferas coletivas, é na mobilização dos seus afetos e saberes que o (a) trabalhador (a) irá vivenciar o real do trabalho (Dejours, 2012a).

Considerando esta conjuntura do trabalho, é corriqueiro que a “desobediência” a prescrição, pelo zelo de cumprir o trabalho, se choque com os valores éticos do indivíduo, o que irá provocar no sujeito um ‘sofrimento ético’, o julgamento que o trabalhador faz a respeito da sua integridade moral entra em conflito com seu desejo/necessidade de cumprir seu dever trabalhista (Dejours, 2013), esta vivência produz diversas nuances na subjetividade do trabalhador podendo influenciar na sua saúde psíquica e relacional no trabalho.

Em síntese, essa trama de prescrições, imprevistos, sofrimento, manejo do real do trabalho e sofrimento ético implicará em um cenário que o sujeito precisará de estratégias para se defender das angústias causadas pelo trabalho. Dejours (1990) apresenta as ‘estratégias de defesa’ como uma forma de amenizar os sofrimentos causados pelo trabalho, o autor atesta que estas são desenvolvidas para:

[...] eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irreduzíveis, os trabalhadores conseguissem, graças a suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento. (Dejours, 1990, p.7)

O criador da psicodinâmica explica, ainda, que estas estratégias colocam o (a) trabalhador (a) numa posição ativa frente aos desafios do trabalho, além disso, esse movimento defensivo pode ser também de cunho individual, o que se denomina como mecanismo individual de defesa ou de caráter coletivo, que são estratégias defensivas nas quais os (as) trabalhadores (as) partilham de sofrimentos em comum e se unem para driblá-los.

Dejours (2008) estabelece que a o intento principal dos procedimentos defensivos é resistir psiquicamente às agressões causadas pelo trabalho, e ratifica que se esse modo de proteção for eficaz será possível acobertar o sofrimento sofrido pelo trabalhador a nível psíquico, portanto, as defesas têm papel protetor e adaptativo para o (a) trabalhador (a). Além do mais, Medeiros, Martins e Mendes (2017) explicitam que as estratégias de defesa podem atenuar ou agravar injustiças no ambiente de trabalho, tendo em vista que em geral estas repercutem no coletivo.

Dejours (2008) explicita um encadeamento defensivo, no qual se seguem: sofrimento, defesa protetora, defesa adaptativa e defesa explorada, a respeito dessas representações defensivas, Medeiros, Martins e Mendes (2017) explicam que a defesa de proteção está atrelada a uma saída sublimatória, na qual há um movimento de foco no desejo que o trabalhador tem implicado no trabalho, enquanto que as defesas adaptativa e exploratória tem conexão com uma repressão dos desejos do trabalhador que vem associada a uma negação do sofrimento.

Neste ponto, se nota que as estratégias defensivas podem repercutir de diversas formas, trazendo efeitos tanto a nível subjetivo quanto interpessoal. Ademais, é por meio das estratégias defensivas e da administração dos infortúnios do trabalho que o trabalhador torna sua dor em sofrimento criativo, Reis *et al* (2013) explicam que o sofrimento criativo surge quando o tormento é resignificado e pode então ser transformando em criatividade resolutiva na prática laboral. Por outro lado, o trabalhador que não encontra mecanismo de se defender dos pesares do trabalho acaba por entrar no sofrimento patogênico, a respeito disso, Bertão e Hashimoto (2006) explicam que este sofrimento se desenrola na impossibilidade de a dor ser repercutida em significação simbólica positiva, havendo, então, uma falta de investimento afetivo no exercício laboral.

Por fim, se constata que a organização do trabalho e suas repercussões no real do trabalho alcançam o trabalhador psiquicamente, os afetos e movimentos gerados pela realidade do trabalho terão consequências no psiquismo e nas relações com os colegas de trabalho, sendo esses fatores preponderantes para os processos de saúde no trabalho.

2.5 A Psicodinâmica e o trabalho coletivo: entre o prescrito e o real.

O trabalho é intrinsecamente uma atividade relacional, Dejours (2000) explica que o ofício, em sua forma hegemônica na contemporaneidade, é sempre “para alguém”, podendo ser para o patrão, para os subordinados, para os colegas ou para um cliente, o autor acrescenta ainda que o trabalho é sempre intersubjetivo. Dessa forma, a implicação subjetiva no trabalho está atrelada aos atores vinculados ao exercício de uma atividade.

Como já elaborado anteriormente, para Dejours (2008) esclarece que o trabalho se desdobra sempre em três universos: o universo objetivo, o universo social e o universo subjetivo. Esses três âmbitos pelo qual o trabalho perpassa são indissociáveis, dessa forma, o universo social do trabalho está associado ao psiquismo do indivíduo e a forma como o trabalho se organiza objetivamente. Sendo assim, depreende-se que as relações interpessoais do trabalho estão imersas na trama do ‘real do trabalho’ e na criação do ‘trabalho vivo’, portanto, nestas circunstâncias os (as) trabalhadores (as) irão manejar suas relações ligadas ao trabalho.

A respeito da configuração relacional que surgirá no real do trabalho, Martins (2009, p. 65) explica que “frente à desorganização e à irreduzibilidade da resistência do real, os (as) trabalhadores (as) procuram realizar sua própria gestão, enfrentando seus riscos com angústia e sofrimento”, dessa forma, a autora conclui que em face do real, os indivíduos criam regras não prescritas para a realização do trabalho, o trabalhador precisará fazer uso de transgressões para realização da atividade.

Sendo assim, no intermédio entre prescrito e não prescrito se constroem as nuances relacionadas. A Psicodinâmica do Trabalho conta com dois importantes conceitos que determinantes no dinamismo psíquico no exercício laboral: cooperação e reconhecimento.

2.5.1 Cooperação.

Apesar de o trabalhador executar atividades individualmente, parte de seu trabalho é desempenhada coletivamente, nesta perspectiva, há apreensão da mobilização individual de mais de um sujeito para realização do trabalho, sobre isso, Dejours (2012b) utilizou o conceito de ‘trabalho coletivo’ para se referir ao trabalho concebido pela união das inteligências e mobilizações de mais de um trabalhador, nesta perspectiva, o autor comenta que um trabalho coletivo só é possível a partir de uma dinâmica coletiva comum, ou seja, no caso dos (as) trabalhadores (as) estarem dispostos a implicar sua inteligência em um modelo de execução do trabalho.

Neste sentido, estar em uma dinâmica comum não significa necessariamente a concordância integral dos (as) trabalhadores (as) a respeito de forma de realizar o trabalho, Dejours (2008) explica que neste processo de configuração do trabalho coletivo há risco de incoerências entre os (as) trabalhadores (as), mas que para que o coletivo dos (as) trabalhadores (as) possa trabalhar coletivamente é necessário que haja um espaço de discussão para que se obtenha um acordo em comum sobre o modo de cumprir o trabalho. A respeito disso, Martins (2009, p 66) enuncia que “para além de coordenar tarefas (prescritas), faz-se necessário coordenar maneiras de trabalhar, maneiras de fazer face ao inesperado, que são fortemente personalizadas”, a autora contribui ainda explanando que a cooperação entre os (as) trabalhadores (as) solicita que estes elaborem regras para além do prescrito.

Tendo em vista o exposto, é importante ressaltar que para que a cooperação aconteça não depende apenas da anuência conjunta em cumprir um trabalho de tal maneira. A cooperação não emana a partir mera união entre trabalhadores (as) ao cumprimento de uma tarefa, ela envolve percepção entre os (as) trabalhadores (as), a instauração de confiança entre estes, assim como, uma harmonia nas disposições éticas sobre o exercício laboral. Dejours (1993) escreveu a respeito deste assunto que “da cooperação, nós podemos propor a seguinte definição: ‘A cooperação: são os vínculos que são construídos entre dois agentes em vista de realizar, voluntariamente, de uma obra em comum’”, o autor explica ainda que estes vínculos envolvem uma relação de intercompreensão, interdependência e de obrigação, além disso, são vínculos de natureza simbólica e que não partem de uma coerção externa, portanto, não nascem a partir da prescrição do trabalho. Tendo isto em vista, Dejours (2008, p.133) reitera que “a cooperação não é um produto mecânico da organização do trabalho. Ela se baseia, irredutivelmente, naquilo que não é imposto”.

Sendo assim, a cooperação é um movimento coletivo do trabalho em que os (as) trabalhadores (as), para solucionar os impasses e imprevistos do trabalho, se reúnem por meio de confiança e visibilidade, estes são dois pontos essenciais para o surgimento da cooperação. Nesta perspectiva, a visibilidade consiste em compreender a maneira com que o outro trabalha e se fazer compreendido, isto é, enxergar como o outro executa seu trabalho vivo e os modos como se defende das adversidades do trabalho, e em contrapartida expor a si mesmo e o modo como opera em sua atividade, oferecendo ao seu colega sua própria forma inteligível de produzir no trabalho. Quanto à confiança, essa é essencial para que a exposição da visibilidade ocorra, portanto, a confiança está em assumir os riscos de expor suas trapaças ao colega de trabalho acreditando que podem partilhar de um movimento em comum (Dejours, 2012b). Assim sendo, Martins (2009, p.68) explica que “é a confiança fundada sobre a consciência de uma comunidade

de valores que permite a alternância de intimidade e visibilidade que permite a cooperação”. Portanto, cooperar é estar disposto ao outro e se dispor a ele, implica na cumplicidade para demonstrar os contornos necessários efetivados em relação à prescrição e realizar o trabalho vivo, é a mesclagem das inteligências na qual os (as) trabalhadores (as) criam regras em comum para além do prescrito, criando procedimentos para amenizar o sofrimento no trabalho.

2.5.2 Reconhecimento.

O (as) trabalhadores (as) investem em seus trabalhos esforços físicos e psíquicos, além de dedicarem grande parcela do seu tempo na atividade laboral, a retribuição ao trabalho é, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento, nesta perspectiva, é inevitável que sem reconhecimento o trabalho perde o prazer e o sentido (Dejours, 2008).

Assim, Dejours (2008) detalha que o reconhecimento se dá por meio de dois tipos de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento estético. O julgamento de utilidade arbitra sobre o valor utilitário do trabalho, este juízo diz respeito à contribuição técnica que o sujeito oferece para o alcance do trabalho, nele é percebida a habilidade do sujeito na realização do trabalho entre a organização do trabalho e as exigências do real do trabalho, o reconhecimento que parte desse julgamento vem por parte dos superiores e hierárquicos ou da figura do cliente. A respeito disso, Martins (2009) demonstra que o julgamento de utilidade é importante para a construção de identidade, tendo em vista que toca no sentimento de contribuição que o (a) trabalhador (a) pode oferecer a empresa e/ou a sociedade, a autora explica ainda que no contexto organizacional situações como o aumento de salário, promoções e bônus podem expressar o reconhecimento utilitário.

Consequente, o julgamento estético diz respeito à destreza em realizar o trabalho, ao modo como o (a) trabalhador (a) pode entregar o trabalho com efetividade e competência, este julgamento se dá por parte dos pares. Dejours (2008) expõe que o julgamento pela beleza do trabalho tem duas facetas: a da conformidade e a da singularidade. Ao que diz respeito à conformidade, trata do teor do julgamento que se refere ao sujeito como integrante do coletivo na produção do trabalho vivo e gera sentimento de pertencimento ao (às) trabalhador (as), enquanto a respeito a faceta da singularidade há um reconhecimento sobre a originalidade na produção do trabalho, toca naquilo de singular que o (a) trabalhador (a) pode oferecer ao coletivo na produção do trabalho.

Considerando essas nuances do reconhecimento se nota que a recompensa pelo trabalho está longe de ser objetiva restrita somente ao salário, é claro que a devolução financeira a este

trabalho também está imersa no reconhecimento, mas este tem um fator relacional basilar, que interfere, inclusive, na forma como o trabalhador se enxerga, Dejours (2008) afirma que o reconhecimento é imprescindível para a renovação da mobilização subjetiva, sem ele não há engajamento no trabalho. Oliveira *et al* (2021, p.8) atestam que “Ser barrado da possibilidade do reconhecimento implica em uma ferida no registro de identidade do indivíduo”. Reiterando esta ideia, Dejours (2012, p. 108) explana que “Referir-se à identidade é tocar no núcleo, na armadura estrutural da saúde mental [...]”.

Portanto, vivenciar o reconhecimento no trabalho é imprescindível para saúde do trabalhador, é motivo de prazer no trabalho, é impulso para que o indivíduo se implique de forma mais satisfatória nas suas atividades,

2.6 Saúde no trabalho: do sofrimento ao prazer.

Considerando os aspectos do trabalho até então, a conjuntura do trabalho é primordial para produção de saúde no trabalho, isto é, sua organização, as condições de trabalho, a autonomia oferecida ao (à) trabalhador (a), o espaço para expressão da subjetividade, os fatores intersubjetivos, a formação dos coletivos e o reconhecimento. Desde modo, a estrutura do trabalho produz, inevitavelmente, sofrimento, Dejours (2009) expôs que o trabalhar é, em um primeiro momento, fracassar e sofrer, mas que esta angústia moverá o indivíduo a criar soluções e neste processo de implicar sua subjetividade para solucionar o trabalho o sujeito encontrará prazer: prazer no envolvimento de sua criatividade, prazer nas relações, prazer no reconhecimento do seu trabalho vivo.

Sendo assim, surge o questionamento: se o trabalho causa sofrimento porque o trabalhador não adoce no processo de manejar essas dores? Por que se mantém psiquicamente na normalidade? Lancman *et al* (2007) explicam este enigma do trabalho ao dizer que:

Essa aparente normalidade configura-se como um enigma para a PDT. Trata-se, no entanto, de uma normalidade sofrente, diante do precário equilíbrio entre as forças desestabilizadoras externas e o esforço que os trabalhadores individual e coletivamente fazem para se manterem produtivos e ativos. (Lancman *et al*, 2007, p.2)

Este é o cerne da perspectiva de Dejours (2008) compreender o psiquismo do trabalhador nas sinuosidades entre o sofrimento e o prazer, neste entendimento, a psicodinâmica possibilita diversas reflexões e constatações a respeito da saúde do trabalhador frente aos processos de trabalho e as vivências do trabalhador dentro da organização institucional em que está inserido.

Visando compreender a concepção de ‘saúde do trabalhador’ e considerando os conceitos sobre trabalho já exposto, qual, então, a definição de saúde?

Saúde abrange um conceito multifatorial, não se encaixa apenas em uma ausência de doença, saúde também não pode ser refletida em um completo estado de equilíbrio e ajustamento, tendo em vista que essa é uma circunstância quase que utópica. Canguilhem (2009) pontua que a experiência do ser vivo inclui também a doença, entretanto, o autor pondera que a definição de um estado patológico se associa ao que é normativo em determinada sociedade, dessa maneira, ele afirma “não existe absolutamente vida sem normas de vida, o estado mórbido é sempre uma certa maneira de viver” (Canguilhem, 2009, p.76), e reitera ainda que o homem é são em conformidade com as proposições normativas de seu meio. A saúde, portanto, é um conceito que não dispensa a influência sócio-histórica e cultural sobre si. Dessa forma, entender saúde no trabalho e todo o campo da saúde do (a) trabalhador (a) exige um olhar atento ao contexto de trabalho, definir se um trabalhador (a) está vivenciando processos saudáveis em seu exercício laboral exige avaliação diligente da sua situação trabalhista e de suas repercussões subjetivas dentro do contexto do seu trabalho. Desse modo, definir saúde e compreender saúde no trabalho não é uma tarefa simples, Dias e Oliveira (2013, p. 35) ilustram esta perspectiva ao afirmar que:

apesar dos esforços para caracterizar estes conceitos, não existem definições universais. Isto é, a presença ou ausência de doença é um problema pessoal e social. É pessoal, porque a capacidade individual para trabalhar, ser produtivo, amar e divertir-se está relacionada com a saúde física e mental da pessoa. É social, pois a doença de uma pessoa pode afetar outras pessoas significativas, que fazem parte das relações com a família, com os amigos, com os colegas etc. Creio que saúde e doença não são conceitos definitivos, tampouco são opostos. São conceitos que dependem de onde você está, dos tempos, dos contextos e das tensões em que cada um está inserido. A saúde e a doença constituem experiências singulares de cada um e, portanto, fazem parte da dimensão subjetiva da existência. (Dias e Oliveira, 2013, p. 35)

Neste sentido, a doença no trabalho surge a partir de um estado que já não está mais em concordância com o bom funcionamento físico e psíquico do indivíduo em seu ambiente de trabalho, o quadro patológico surge quando o sujeito escapou do que é considerado normal para aquele meio. Sendo assim, a saúde do (a) trabalhador (a) está, então, estreitamente atrelada ao seu cenário de vida, no qual a atividade laboral ocupa posição determinante. É inevitável que a forma como o trabalho se organiza e organiza a vida do sujeito traz repercussões a sua saúde. Nogueira, Oliveira e Belloc (2020) apontam que a forma que o trabalho é organizado e as condições as quais o trabalhador é exposto conduzem o trabalhador a diversos riscos, os quais podem ser visíveis no ambiente ou até imperceptíveis, sendo os segundos os que afetam o trabalhador de forma subjetiva. Logo, uma organização do trabalho como a presença de fatores

que atendem a saúde é um ponto diferencial na vida do trabalhador, exemplo disso é o reconhecimento no ambiente laboral e pela comunidade, que oferece ao (à) trabalhador (a) possibilidade de construir movimentos saudáveis (Dejours, 2009).

Tendo em vista que o cenário em que o trabalho acontece tem influência direta na saúde do (a) trabalhador (a), é imprescindível pensar na forma como o trabalho se organiza de modo prescrito e de modo real, assim como dar atenção às condições em que este trabalho está sendo produzido e ao funcionamento relacional do ambiente de trabalho. O cotidiano do sujeito no trabalho de um indivíduo é fator preponderante para que este se encontre em um estado saudável ou adoecido, isto está contido em um emaranhado de prazeres e sofrimentos presentes nas vivências do ambiente laboral.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa teve como intuito compreender as vivências de pesquisadores (as) docentes de ciências humanas do ensino universitário público inseridos no contexto de uma cidade da região norte do Brasil, a investigação tem uma abordagem qualitativa, Dezin de Lincoln (2006) explicam que a pesquisa qualitativa pode ser ocorrer em vários formatos e emergir de diversas perspectivas epistemológicas, a depender do seu campo histórico, apesar das suas tantas formas, é sempre possível situá-la como uma atividade que insere o pesquisador no cenário natural/original de seu fenômeno e que abriga uma série de práticas materiais e interpretativas sobre o mundo. Segundo os autores, a investigação de caráter qualitativo busca entender e interpretar os fenômenos conforme os significados dados a eles pelas pessoas que o vivenciam.

3.1 Categoria de pesquisa

Tendo em vista as proposições da pesquisa qualitativa e seus diversos formatos, esta pesquisa se posiciona na categoria Estudo de Caso do âmbito qualitativo, buscando o aprofundamento abrangente no objeto pesquisado dentro de suas especificidades. A opção Estudo de Caso busca expor a realidade do pesquisador docente em uma realidade específica: ser docente de ciências humanas em uma capital da região norte. De modo a utilizar este recorte/caso para agregar dados e reflexões sobre o tema dentro conjuntura das produções nortistas, Ventura (2007, p. 383) observa que “em relação aos estudos de caso, deverá haver sempre a preocupação de se perceber o que o caso sugere a respeito do todo e não o estudo apenas

daquele caso”, dessa forma a pesquisa intenciona contribuir e incrementar as informações de pesquisa imersas no contexto nortista.

3.2 O procedimento relacionado às entrevistas

Quanto ao procedimento do conteúdo a ser analisado, o alcance dos objetivos de pesquisa se deu pela realização de entrevistas com dezenove professores (as) de um programa de pós-graduação de uma universidade da região norte do campo das ciências humanas, tendo em vista que estes (as) docentes executam seu trabalho entre a pesquisa e o ensino. Além disso, a coleta dos dados contemplou questões de gênero, levando em conta que estes conteúdos atravessam as vivências de trabalho dos indivíduos.

Ao que se refere às entrevistas realizadas, estas tiveram estrutura semiaberta (Apêndice I) com intuito de proporcionar liberdade aos participantes para que falem abertamente de suas vivências de trabalho. A montagem de entrevista semiaberta foi uma opção coerente com a escolha metodológica qualitativa que se pauta no método de estudo de caso, considerando a busca por compreender de forma mais profunda as experiências dos envolvidos.

A realização das entrevistas foi feita de modo presencial e online. Quando realizada de forma presencial, os (as) professores (as) puderam escolher salas de sua escolha para fornecer suas informações, havendo respeito e garantia de sigilo. Quanto às entrevistas online, foram feitas na plataforma de vídeo chamadas da empresa Google, cujo sigilo foi garantido pela criptografia oferecida pelo software da empresa. Os horários das entrevistas foram escolhidos pelos (as) trabalhadores (as) de acordo com sua disponibilidade. Ademais, as reuniões foram gravadas para posterior análise do conteúdo cedido, as gravações foram arquivadas com tecnologia de criptografia e utilizadas apenas para os fins desta pesquisa.

3.3 Levantamento bibliográfico

O percurso desta investigação se iniciou com a pesquisa do que a literatura tem mostrado a respeito do tema, fazendo então o recolhimento de artigos e produções acadêmicas dentro do tema proposto, para que a pesquisa bibliográfica fosse feita de maneira sistemática e criteriosa foram selecionadas duas plataformas de extenso alcance científico: a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e a Scielo. A pesquisa nas plataformas foi configurada conforme as pretensões dos objetivos desta investigação, portanto, foram selecionados artigos e produções acadêmicas de 2010 a 2022 utilizando os descritores “trabalho docente” e “trabalho pesquisador” sem arranjos

diferentes entre as palavras entre aspas, nas línguas inglesa e portuguesa. Na base de dados da BVS foram encontrados 1224 resultados para o descritor “trabalho docente” e 258 para o descritor “trabalho pesquisador”, enquanto na plataforma Scielo foram encontrados 655 resultados para “trabalho docente” e 82 para “trabalho pesquisador”. Em meio aos artigos encontrados, 68 foram selecionados segundo os critérios de inclusão e exclusão.

Quanto aos critérios de inclusão a fim de selecionar os artigos coerentes ao tema, foi requisitada pelo menos uma das seguintes exigências: tratar de docentes/pesquisadores (as) de instituições de ensino superior público (em pelo menos uma parcela amostral); falar a respeito de saúde do trabalhador de docentes que trabalham com pesquisa nas universidades; tratar de temas com ligação direta a saúde do pesquisador docente; versar sobre vivências e questões da rotina de trabalho dos (as) professores (as) pesquisadores (as); e ser trabalho acadêmico do tipo artigo.

Enquanto que os critérios de exclusão de publicações foram: artigos com texto incompleto, artigos que não estavam disponíveis gratuitamente, ter enfoque apenas a capacitação dos (as) docentes; se direcionar a questões pedagógicas e metodologias de ensino; ter foco específico em uma categoria profissional tratando de docentes de curso/graduação/profissão específicas e, portanto, se dirigindo as particularidades da categoria; tratar de trabalhadores (as) já aposentados e afastados de sua atividade laboral ou possuir maioria da amostra nessas condições; não especificar que os (as) docentes ao qual o trabalho se refere são de ensino superior público; ter enfoque em avaliação de desempenho e competências dos (as) docentes; ter foco na patologia presente nos (as) pesquisadores (as) docentes e não nos próprios como trabalhadores (as); não tratar especificamente de docentes que trabalham no Brasil; tratar apenas de instrumentos que medem aspectos do trabalho docente e não dos (as) trabalhadores (as); e, por fim, estar pautado em uma perspectiva teórica fechada que se mostre epistemologicamente inviável de entrar para a discussão proposta aqui.

Dessa forma, os critérios escolhidos selecionaram apenas artigos referente ao recorte da categoria de profissionais referente a essa pesquisa. Assim, os artigos identificados deram base à iniciação desta pesquisa e serviram como fundamentação científica para esta investigação. A seleção dos artigos contou com critérios que possibilitaram a discussão com ênfase nas vivências desses (as) trabalhadores (as) e as repercussões disso na saúde do trabalhador pesquisador docente. O levantamento literário concluído permitiu a estruturação e escrita do projeto de pesquisa que foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da universidade na qual este trabalho foi realizado.

3.4 Cuidados éticos

Os cuidados éticos revestiram a pesquisa em todas as etapas e detalhes, ao começar pela preparação do material de pesquisa, neste sentido, a entrevista semiaberta será estruturada de forma a respeitar a subjetividade e a realidade de cada participante, como demonstram os documentos anexados. Toda a construção da pesquisa está pautada nas diretrizes regulamentadoras da resolução nº 466 de 2012 (Brasil, 2012) que versa sobre os aspectos éticos no desenvolvimento da pesquisa com seres humanos, além disso, este trabalho científico também está em concordância com a resolução nº 510 de 2016 (Brasil, 2016) que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisa em Ciências Humanas e Sociais.

Sendo assim, a atenção foi dada a todos os devidos cuidados que envolvem pesquisa com humanos, respeitando a dignidade e as particularidades dos indivíduos e dos coletivos que integram suas vivências biopsicossociais, portanto, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, com parecer de número 6.531.715. Por fim, a postura e as medidas éticas são essenciais para produção do conhecimento e foram uma constante na realização deste trabalho, então, a participação dos entrevistados na pesquisa se iniciará apenas com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) presente no apêndice II deste documento. No termo constam todas as informações necessárias para o bom esclarecimento da pesquisa aos participantes e dos aspectos que envolvem sua participação. Ademais, a escrita dos resultados deste documento de pesquisa foi realizada de maneira diligente, dando codinomes aos participantes em prol de preservar suas identidades.

3.5 Critérios de inclusão e exclusão para participação

Em relação aos critérios para seleção dos participantes, o critério de inclusão consiste em ser docente e pesquisador do programa selecionado e estar vinculado a qualquer trabalho de pesquisa e atividade em sala de aula enquanto a pesquisa está sendo realizada. Os critérios de exclusão foram: ter diagnósticos de transtornos mentais, considerando a possível mobilização psíquica que é levantada ao falar de temas de cunho emocional como o trabalho, e estar afastado de suas atividades laborais por motivo de licença ou férias. Aos participantes da entrevista foi esclarecido que sem qualquer necessidade de justificativa poderiam solicitar o egresso da participação, todavia, não houve variabilidade na adesão.

3.6 Dialogando com as informações

O conteúdo resultante das entrevistas foi tratado por meio da técnica de Análise de Conteúdo, sobre a qual Câmara (2013) esclarece que teve sua gênese em nos anos 40 e 50, tendo como relevantes impulsionadores Bernard Berelson e Paul Lazarsfeld, entretanto, é na década de 70 que essa metodologia se estrutura de forma concreta com a publicação de “Analyse de Contenu” de Laurence Bardin, obra que estabeleceu o modo de aplicação desta técnica de interpretação.

A Análise de Conteúdo busca o sentido da mensagem, seja esta comunicada de forma oral, escrita, documental, figurativa, gestual e nas mais diversas formas de se emitir uma mensagem. (Franco, 2020). Campos (2004, p. 612) esclarece a técnica metodológica de forma cirúrgica ao dizer que:

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, assim sendo, é destacada neste campo, a importância da semântica para o desenvolvimento do método. Entende-se por semântica aqui, a pesquisa do sentido de um texto. (Campos, 2004, p. 612)

Considerando a natureza do recurso escolhido para análise dos dados das entrevistas, o conteúdo retirado destas tratará do expressado na fala dos entrevistados, revelando os assuntos contidos nas falas e os sentidos contidos nas informações dadas. Bardin (2016) explica que a Análise de Conteúdo se organiza cronologicamente em três pontos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados junto às inferências e a interpretação. Sendo a primeira fase: a pré-análise, uma fase de organização onde serão selecionados os documentos a serem analisados, os objetivos de análise serão definidos, hipóteses serão elaboradas (quando for o caso), a criação de índices de análise será feita com base na leitura flutuante¹) dos materiais e o material será preparado para posteriormente ser analisado. O segundo momento: a exploração do material consiste na posterior administração das informações, organizadas a priori para que, então, seja feita o tratamento sistemático desses; portanto, a segunda fase é o suporte para a terceira que consiste: na interpretação dos resultados propriamente dita, na transformação das informações organizadas e sistematizadas para um material lapidado que expresse de forma clara e assimilada o que foi colhido. (Bardin, 2016)

Em suma, a pesquisa analisou o conteúdo de forma sistemática pautada na organização e na sequência estipulada na Análise de Conteúdo. O trabalho de análise e discussão do conteúdo

¹ Leitura Flutuante: fase em que o conteúdo a ser analisado é lido e apreendido para que sejam elaborados os objetivos de pesquisa (DOS SANTOS, 2012)

captado nas entrevistas pela técnica de Análise de Conteúdo será discutido com aporte teórico na teoria Psicodinâmica do Trabalho, assim sendo, a psicodinâmica será usada somente em sua ‘categoria teórica’ (Merlo e Mendes, 2009), isto é, seus conceitos servirão de base para as discussões que serão levantadas pela pesquisa.

A respeito da utilização conceitual da PDT, Merlo e Mendes (2009) apontaram a ‘categoria teórica’ como a mais utilizada nas produções de pesquisa que se utilizam da psicodinâmica do trabalho, dos artigos avaliados pelos autores apenas quatro de setenta e nove artigos utilizaram a ‘categoria teórico-metodológica’ que consiste na plena utilização dos pressupostos metodológicos e técnicas elaboradas por Dejours e não apenas na utilização das suas reflexões teóricas. O alto índice de opção pela ‘categoria teórica’ no Brasil ocorre devido à organização do trabalho no país que dificulta a apreensão metodológica integralmente, tendo em vista que esta requer práticas como a reunião de grupos de trabalhadores (as) que em muitos casos se mostra inviável, dada a força pequena que os sindicatos têm na contemporaneidade e o alto poder patronal.

Sendo assim, as escolhas metodológicas desta investigação envolveram uma pesquisa de campo que resultou em um estudo de caso com Análise de Conteúdo como instrumento de tratamento de informações utilizando como base os aportes teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. Estas opções metodológicas se mostraram viáveis no campo prático e por meio delas as reflexões emergidas pela pesquisa se enlaçam epistemologicamente proporcionando um aprofundamento no assunto ao qual se propôs analisar, além disso, possibilitou que os objetivos de pesquisa sejam alcançados. Conforme Seidl *et al* (2021) certificam, os métodos devem ser escolhidos como ferramentas, ou seja, meios de alcançar o fenômeno de pesquisa, portanto, os propósitos de pesquisa definiram os métodos a serem utilizados.

Por fim, a escolha das técnicas metodológicas e os aportes teóricos se deram por conta dos incontáveis estudos sobre a realidade do trabalho no campo da psicologia e das clínicas do trabalho, o conteúdo discutido nos resultados refere às questões conceituais da psicodinâmica apreendidas na análise do conteúdo das entrevistas, ocorrendo a modelização dos conceitos encontrados nas narrativas. Segundo Santos, Cardoso e Oliveira (2023):

Entende-se por modelização o processo técnico-político de elaboração e construção intencional da representação compreensível e plausível de um fenômeno perceptivelmente complexo por meio da composição de símbolos, de discursos e de práticas. (Santos, Cardoso e Oliveira, 2023)

Sendo então, o retrato da realidade dos (as) pesquisadores (as) docentes pela ótica da psicodinâmica do trabalho.

3.7 A escrita técnica e ética das informações obtidas

A escrita dos resultados dessa pesquisa foi feita a partir da definição de categorias de análise, conforme as instruções da técnica metodológica escolhida, a análise de conteúdo. As categorias de análise foram: organização do trabalho, condições de trabalho, cooperação e reconhecimento. As vivências de prazer e sofrimento dos (as) docentes foram expressas dentro destas quatro categorias.

Os cuidados éticos tomados na escrita contaram com minuciosa avaliação dos trechos de entrevista visando não expor nenhuma informação que pudesse ocasionar a identificação dos participantes, a sinalização ortográfica “[...]” foi utilizada como forma de excluir dos trechos de fala conteúdos referentes ao programa, a aspectos individuais do participante ou do projeto que executam.

Além disso, para proteção da identidade dos entrevistados foram usados codinomes, para cada entrevistado foi dedicado o nome de um cientista amplamente reconhecido por seus feitos. Conforme o quadro a seguir:

Quadro 1 - Codinomes para proteção de identidade dos entrevistados

Nº	CODINOME
01	Enedina Marques
02	Albert Einstein
03	Ada Lovelace
04	Marie Curie
05	John Dalton
06	Lélia Gonzalez
07	Thelma Krug
08	Margarita Salas
09	Louis Pasteur
10	Nikola Tesla
11	Milton Santos
12	Flora de Pablo
13	Bertha Lutz
14	Niels Bohr
15	Elza Gomide
16	Elisa Pessoa
17	Rosalind Franklin
18	César Lattes
19	Maria Tavares

Fonte: Elaborado pela Autora

4 A LITERATURA A RESPEITO DO TRABALHO DOCENTE

A presente pesquisa contou com um levantamento bibliográfico a respeito das vivências de trabalho e saúde dos (as) pesquisadores (as) docentes nas universidades públicas, ao que se refere ao termo vivências, este abrange os aspectos que estão sobre o viés da Psicodinâmica do Trabalho, portanto, ao buscar entender as vivências trabalhistas desses profissionais, se procura compreender: as condições de trabalho, a organização do trabalho desta categoria, as experiências interpessoais, os prazeres e desprazeres que preenchem a rotina de trabalho dos (as) pesquisadores (as) docentes.

Desta forma, foram coletados artigos publicados entre 2010 e 2022, conforme critérios que selecionaram os artigos que referentes ao tema e aos recortes propostos neste trabalho, como foi detalhado na sessão pretérita referente.

A reunião dos artigos encontrados é sintetizada e exposta no quadro a seguir, que elenca o título dos trabalhos, o ano de publicação, os autores e a região do país a qual o trabalho se refere:

Quadro 2 - Artigos reunidos na pesquisa bibliográfica.

Artigo	Autor(es)	Ano	Região
Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições de ensino superior.	Izabel Borsoi.	2012	Sudeste do Brasil
Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior	Rayana Andrade; Sônia Fernandes; Antônio Bastos.	2013	Nordeste do Brasil
Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil.	Diva Rowe; Antonio Bastos; Ana Pinho.	2013	Brasil
Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento.	Izabel Borsoi e Flavilio Pereira.	2013	Sudeste do Brasil
Trabalho do professor pesquisador diante da expansão da pós-graduação no Brasil pós-LDB.	João Júnior; Luciana Ferreira; Fabíola Kato.	2013	Brasil
Trabalho docente e produção de conhecimento	Daise Mancebo.	2013	Brasil
Trabalho docente: representações sociais em professores de uma universidade pública.	Tatiana Souza; Cirlene Oliveira.	2013	Sudeste do Brasil
Cultura Organizacional, Coping e Bem-Estar Subjetivo: um estudo com professores de Universidades Brasileiras	Helenides Mendonça; Maria Ferreira; Antonio Caetano; Cláudio Torres.	2014	Brasil
O distúrbio de voz relacionado ao trabalho do professor e a legislação atual.	Cristiane Ferracciu; Marcia Almeida.	2014	Brasil

Artigo	Autor(es)	Ano	Região
O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento.	Ana Gonçalves; Denise Pires.	2014	Norte do Brasil
Perfil socioprofissional do professor de EAD (Ensino a Distância) em Natal (RN).	Alda da Silva; Jorge Falcão; Camila Torres.	2014	Nordeste do Brasil
Perfil socioprofissional do professor de EAD (Ensino a Distância) em Natal (RN).	Alda da Silva; Jorge Falcão; Camila Torres.	2014	Nordeste do Brasil
Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes.	Marcia Bernardo.	2014	Sudeste do Brasil
Subjective well-being and time use of brazilian PhD professors.	Maiana Nunes; Jeferson Pires; Claudio Hutz; Cassandra Oliveira.	2014	Brasil
Subjetividade docente na expansão da UFF: criação, refração e adoecimento.	Eduardo Silva; Deise Mancebo.	2014	Sudeste do Brasil
Intensificação do trabalho e percepção da saúde em docentes de uma universidade pública brasileira.	Mayara Seabra; Fabiana Dutra.	2015	Sudeste do Brasil
O professor universitário novato: tensões, dilemas e aprendizado no início da carreira docente.	Leila Freire; Carmen Fernandez.	2015	Sul do Brasil
Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil.	Rozilaine Lago; Bruna Cunha; Maria Borges.	2015	Norte do Brasil
Programa de benefícios sociais para docentes como forma de reter talentos: um estudo exploratório.	Jose Claro e Rogério Profeta.	2015	Brasil
Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior	Alex Pizzio; Karla Klein.	2015	Norte do Brasil
Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura	Liciane Diehl; Angela Marin.	2016	Brasil
As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes.	Áurea Costa.	2016	Sudeste do Brasil
As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso?	Fábio Ruza; Eduardo Silva.	2016	Sudeste do Brasil
Estresse no cotidiano universitário: estratégias de enfrentamento de docentes da saúde.	Luana Araújo; Cláudia Rodrigues; Marta Dantas; Nataly Santos; Kinshasa Alves; Viviane Santos.	2016	Nordeste do Brasil
Uma interpretação discursiva sobre o real da atividade docente no ensino superior: dificuldades e super-ações.	Siderlene Muniz-Oliveira.	2016	Sudeste do Brasil
A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes	Katia Souza; André Mendonça; Andrea Rodrigues; Eliana Feliz; Liliane Teixeira; Maria Santos; Marisa Moura.	2017	Brasil
A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir	Pedro Cortez; Marcus Souza;	2017	Brasil

Artigo	Autor(es)	Ano	Região
da literatura recente	Laura Amaral; Luiz Silva.		
Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa.	Andrea Leite; Júlia Nogueira.	2017	Brasil
Influência da fadiga ocupacional na capacidade para o trabalho de professores universitários	Thayla Santiago; Alecsandra Tomaz; Niederungen Lucena.	2017	Nordeste do Brasil
O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento.	Bruna Souto; Carmem Beck; Liliane Trindade; Rosangela Silva; Dirce Backes; Rodrigo Bastos.	2017	Sul do Brasil
Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais.	Grazielle Amaral; Amanda Borges; Ana Juíz.	2017	Centro-oeste do Brasil
Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do. Trabalho docente na última década.	Cleomar Locatelli.	2017	Brasil
Prática de atividade física em docentes do ensino superior: foco na qualidade de vida	Jaqueline Dias; Matheus Junior; Maria Costa; Verônica Francisqueti; Ieda Higarashi.	2017	Sul do Brasil
Produtivismo acadêmico e suas repercussões no desenvolvimento profissional de professores universitários.	Dilmeire Vosgerau; Evelyn Orlando; Patricia Meyer.	2017	Brasil
Psicodinâmica do trabalho e risco de adoecimento no magistério superior	Celina Hoffmann; Rosilaine Zanini; Gilnei Moura; Vânia Costa; Emanuely Comoretto.	2017	Sul do Brasil
Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico.	Janete Leite.	2017	Brasil
Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais.	Janaína Duarte.	2017	Brasil
Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras.	Amanda Oliveira; Maristela Pereira; Luana Lima.	2017	Brasil
A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG	Michelle Soares; Simone Mafra; Evandro Faria.	2018	Sudeste do Brasil
Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública.	Katia Souza; Verônica Fernandez; Liliane Teixeira; Ariane Larentis; André Mendonça; Eliana Felix; Maria Santos; Andrea Rodrigues; Marisa Moura; Regina Simões-Barbosa; Walcyr Barros; Mariza Almeida.	2018	Sudeste do Brasil
Ensino Superior e Adoecimento Docente: um estudo em uma universidade pública.	Amanda Tundis; Janine Monteiro.	2018	Norte do Brasil

Artigo	Autor(es)	Ano	Região
Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na Amazônia.	Amanda Tundis; Janine Monteiro; Anelise Santos; Franciele Dalenogare.	2018	Brasil
Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento.	Hugo Sanchez; Eliane Sanchez; Maria Barbosa; Ednaldo Guimarães; Celso Porto.	2018	Centro-oeste do Brasil
Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas.	Anelise D' Arisbo; Daiane Boff; Andrea Oltramari; Julice Salvagni.	2018	Sul do Brasil
Relações entre autoconceito profissional e produtividade na pós-graduação.	Celina Hoffmann; Janaína Marchi; Emanuely Comoretto; Gilnei Moura.	2018	Sul do Brasil
Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical.	Andréa Rodrigues; Kátia Souza.	2018	Sudeste do Brasil
Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários	Vagner Nascimento; Ana Daibem; Márcio Anjos.	2019	Centro-Oeste do Brasil
Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu	Chancarlyne Vivian; Letícia Trindade; Ricardo Rezer; Carine Vendruscolo; Sinval Junior.	2019	Sul do Brasil
Fatores associados à percepção de estresse em docentes universitários em uma instituição pública federal.	Michelle Soares; Simone Mafra; Evandro Faria.	2019	Sudeste do Brasil
O trabalho do professor na pós-graduação no Brasil após a Lei n. 9394/1996	Marcio Filho; Tereza Matos; Melissa Galindo; Robert da Silva; Sílvia Do Vale.	2019	Brasil
Percepção de fadiga em professores universitários de acordo com o nível de conhecimento sobre saúde e higiene vocal.	Antonio de Paula; Gabrieli Cercal; Jaqueline Novis; Gilsane Czlusniak; Vanessa Ribeiro; Ana Leite.	2019	Brasil
Produtivismo versus criatividade: a intensificação do trabalho docente universitário à luz do ócio criativo.	Victor Mazzei; Maria Camargo; André Mello.	2019	Brasil
A expansão da educação superior no Brasil: notas sobre os desafios do trabalho docente	Caroline Broch; Fabiane Breschiliare; Ieda Barbosa-Rinaldi.	2020	Brasil
Contexto de trabalho e custo humano na pós-graduação stricto sensu no estado do Ceará.	Regina Maciel; Sílvia Vale; Tereza Matos; Marcizo Filho.	2020	Nordeste do Brasil
Depressão e Qualidade de Vida em Docentes de uma universidade federal do sul do país.	Thayla Machado; Letícia Almeida; Samuel Dumith.	2020	Sul do Brasil
Fatores Influenciantes na Excelência de Cientistas Brasileiros.	Maria Mundim; Solange Wechsler; Leandro Almeida.	2020	Brasil

Artigo	Autor(es)	Ano	Região
Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu.	Chancarlyne Vivian; Letícia Trindade; Carine Vendruscolo.	2020	Sul do Brasil
Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho.	Talita Teixeira; Elaine Marqueze; Claudia Moreno.	2020	Sudeste do Brasil
Produtivismo na pós-graduação na perspectiva da ergonomia da atividade.	Marina Vieira; Andréa Fontes; Sandra Gemma; Uiara Montedo.	2020	Sudeste do Brasil
Qualidade do sono e workaholism em docentes de pós-graduação stricto sensu	Marina Cardoso; Arthur Mesas; Alexandrina Cardeli; Maria Galdino; Maynara Barreti; Patricia Aroni; Maria Haddad.	2020	Sul do Brasil
Ser docente no século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira.	Maria Queiróz; Laiany Emiliano.	2020	Sudeste do Brasil
Conflitos do professor universitário: o que sabemos sobre isso?	Paula Prata-Ferreira; Ione Vasques-Menezes.	2021	Sudeste do Brasil
COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários	Geórgia Santos; Maria Silva; Bernardo Belmonte.	2021	Brasil
Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil.	Ana Ibazarra; Natália Ramos; Manoela Oliveira.	2021	Brasil
Do organizational Support and Ocupacional Stressors Influence Burnout in Teachers?	Makilim Baptista; Hugo Cardoso.	2021	Sudeste do Brasil
Síndrome de burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário.	Elizabete Ferreira; Julia Pezuk.	2021	Brasil
Trabalho docente, desigualdade de gênero e saúde em universidade pública.	Katia Souza; Regina Simões-Barbosa; Andréa Rodrigues; Eliana Felix; Luciana Gomes; Maria Santos.	2021	Sudeste do Brasil
Trabalho docente, saúde e gênero: implicações da conjuntura político-econômica na educação superior.	Thiele Reis; Claudia March.	2021	Sudeste do Brasil
Trabalho docente no ensino superior: análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019)	Catia Gemelli; Lisiane Closs.	2022	Brasil

Fonte: Elaboração própria

Os artigos selecionados se dividiram entre 21 produções que faziam referência a um contexto geral ou genérico do Brasil, 17 publicações inseridas na realidade do sudeste do país, 10 artigos dentro da realidade do sul do Brasil, 6 artigos referentes a região nordeste, 3 artigos que diziam respeito ao centro-oeste e apenas 4 artigos que se referiam a região norte. O ano de maior número de publicações foi 2017, da totalidade dos artigos apenas dois tinham como proposta central tratar questões de gênero.

A respeito do conteúdo das publicações, os resultados do levantamento bibliográfico demonstraram um padrão de organização do trabalho inerente ao servidor público que possui cargo de docente e pesquisador nas universidades públicas. Dentro deste modelo organizacional, foram percebidas semelhanças nas condições de trabalho de grande parte dos artigos coletados. Quanto ao que experiência o profissional aqui referido, há uma ambiguidade nas diversas vivências dos (as) docentes, as situações vividas pelos pesquisadores que lecionam as IES públicas são clivadas entre pesados empecilhos e prazeres desfrutados por estes (as) trabalhadores (as).

As vistas disso, as pesquisas apontaram para um padrão de organização do trabalho que está calcado em determinações que são próprias dos servidores públicos universitários, o trabalho de docentes, como já dito, é dividido entre ensino, pesquisa e extensão. As tarefas geradas por estas atribuições levam a uma organização do trabalho que sobrecarrega os (as) pesquisadores (as). (Soares, Mafra e Farias, 2018) (Riehl e MariN, 2016) (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019) (Soares, Mafra e Farias, 2019) (Tundis *et al*, 2018) (Leite e Nogueira, 2017) (Amaral, Borges e Juíz, 2017) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Bernardo, 2014) (Mazzei, Camargo e Mello, 2019) (Hoffmann *et al*, 2017) (Hoffmann *et al*, 2018) (Souza *et al*, 2021) (Borsoi, 2012)

Referente às diversas nuances de afazeres dos professores, há um cotidiano de trabalho preenchido por uma grande diversidade de atividades, neste âmbito, foi comum entre as pesquisas uma realidade onde há alta demanda de trabalho. Rodrigues *et al* (2020) constataram em sua pesquisa sobrecarga laboral e falta de tempo para descanso e lazer na rotina dos (as) docentes. Soares, Mafra e Faria (2018) pontuaram que a sobrecarga de trabalho dos (as) docentes universitários os leva a diminuição do tempo de convívio com a família gerando sentimento de culpa nestes. Borsoi (2012), Queiroz e Emiliano (2020), Pizzio e Klein (2015), Borsoi e Pereira (2013) e Soares, Mafra e Faria (2019) referem que o acúmulo de trabalho dos (as) docentes faz com que ultrapassem o tempo prescrito de sua jornada de trabalho, levando-os a utilizar o tempo que seria destinado a atividades de sua vida particular.

Em geral, esta sobrecarga está estreitamente atrelada ao excesso de demandas e consequente prolongamento do tempo de trabalho, as atividades docentes, conforme o prescrito, deveriam ser realizadas em 40h semanais de trabalho, entretanto a realidade de trabalho dos (as) professores (as) está longe de ser executada nesta carga horária. Rodrigues *et al* (2020, p. 1836) pontuam que apesar da posição posta socialmente para os (as) trabalhadores (as) do ensino superior como “um grupo qualificado e considerado como elite social, pode-se constatar precarização, intensificação e prolongamento da jornada de trabalho que se processa sob parâmetros da organização gerencial do trabalho.” (Rodrigues *et al*, 2020, p. 1836). A respeito

desta supersaturação de demandas de trabalho, Ruza e Silva (2016) também explanam que em suas pesquisas o acúmulo de trabalho foi criticado pelos (as) professores (as), tendo em vista que este excesso de atividade não atrapalha apenas o descanso cotidiano, contudo, interfere no próprio exercício do trabalho.

Junto a diversidades de tarefas a serem exercidas ocorre uma flexibilidade temporal na execução dessas tarefas, dessa maneira, os (as) professores (as) têm a possibilidade de escolher qual horário do dia/semana dedicaram a sala de aula, a pesquisa de campo, a escrita de materiais de pesquisa, as atividades burocráticas, as orientações entre outras atribuições. Entretanto, a autonomia sobre seu horário está atrelada a esta alta demanda de tarefas e a exigência de alta produtividade, levando a liberdade de organizar a própria rotina do trabalho a ser subvertida em servidão das próprias atividades. A respeito disso, Borsoi e Pereira (2013) afirmam que o docente passa a não conseguir estabelecer limites para sua jornada de trabalho, ficando obrigado a invadir o tempo de sua vida pessoal com as exigências do trabalho. Neste modelo, a larga carga de trabalho não se deve apenas a um grande arcabouço de diferentes atividades, mas também a exigência de um grande quantitativo de produtos dessas atividades. Souza *et al* (2017, p.3670) referiram pontuaram que “prepondera no cenário das universidades o uso de fortes pressões organizacionais e como consequência, produz-se a intensificação do trabalho, com destaque para o tema do aumento da exigência de produtividade acadêmica”

Desse modo, o (a) pesquisador (a) além de precisar executar diversas atividades de pesquisa, diversas atividades de ensino e diversas atividades de extensão, deve produzir resultados quantitativos, ou seja, deve publicar muitos artigos, produzir diversos relatórios, preparar uma série de materiais para suas aulas. Portanto, apesar da vantagem de poder organizar o trabalho temporalmente, o outro lado dessa moeda exhibe uma enxurrada de exigências desse trabalho que fazem com que os (as) docentes precisem alocar suas tarefas num período que ultrapassa às 40h semanais. (Vieira *et al*, 2020) (Pizzio e Klein, 2015) (Queiroz e Emiliano, 2020) (Souza *et al* 2021)

Considerando esta trama, o produtivismo inerente à organização do trabalho dos (as) pesquisadores (as) se une a uma série de atividades de teor administrativo, relacionadas às exigências CAPES e ao funcionamento da universidade. As pesquisas demonstraram então que as tarefas dos (as) pesquisadores (as) docentes podem ser de gênero acadêmico propriamente dito ou de gênero administrativo, a esse os participantes das pesquisas em geral nomeavam como "atividades burocráticas", Souza *et al* (2017) elencaram esse excesso de burocracia como um dos elementos que está influenciando o sofrimento vivenciado pelos (as) docentes. Muniz-Oliveira (2016) traz como uma das conclusões de seu trabalho que as atividades burocráticas, causam

desprazer, podendo levar ao sofrimento e dificultando o desenvolvimento das atividades voltadas ao ensino e à pesquisa, sendo essas as prazerosas. O exercício de atividades que como cadastros, preenchimento de sistemas de pesquisas, produção de pareceres, inscrições de projetos e resultados de projetos nos diversos âmbitos virtuais da CAPES são práticas agregadas ao trabalho de produção científica, a respeito disso Souza *et al* (2017) também observam que há um teor de invisibilidade nas tarefas que não estão diretamente ligadas ao produto acadêmico de pesquisa a ensino, os autores afirmam que

As atividades oficiais que não são vistas como parte do trabalho acadêmico, mas que são exigências institucionais do trabalho dos professores de ensino superior, tais como: preenchimento de relatórios e elaboração de planos de atividades, participação em grupos ou comissões de trabalho nos departamentos e encargos administrativos e responsabilidade de gestão. (Souza *et al*, 2017, p.3676)

Ainda neste sentido, Vosgerau, Orlando e Meyer (2017) expõem que as exigências da CAPES fazem com que os (as) docentes e as universidades sejam reconhecidos apenas pela produtividade científica, havendo uma falta de atenção a grande gama de tarefas que vem junto a prática acadêmica. Sobre essas atividades agregadas a carreira acadêmica Prata-Ferreira e Vasque-Menezes (2021) acrescentam que há um incômodo gerado por elas, tendo em vista que concomitantemente estas impõem ao tempo produtivo uma grande quantidade de trabalhos de cunho administrativo.

Quanto às questões relacionadas às condições de trabalho oferecidas aos (às) pesquisadores (as) docentes, houve um vasto número de pesquisas que citaram a falta de infraestrutura para execução do trabalho e falta de condições adequadas (Souza *et al*, 2018) (Prata-Ferreira e Vasques-Menezes, 2021) (Maciel *et al*, 2020) (Tundis e Monteiro, 2018) (Gonçalves e Pires, 2014) (Souza *et al*, 2017) (Amaral, Borges e Juárez, 2017) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Pizzio e Klein, 2015) (Souza e Oliveira, 2013).

Os artigos encontrados mencionaram a falta de materiais, instrumentos e espaços para realização das atividades de trabalho (Maciel *et al*, 2020) (Tundis e Monteiro, 2018) (Amaral, Borges e Juárez, 2017) (Souza e Oliveira, 2013) (Borsoi, 2012), neste último ponto que envolve a falta de espaços, houve relatos de falta de sala de aula, estrutura física indispensável na rotina de atividades dos (as) docentes. Souza e Oliveira (2013) descrevem que "espaço físico, ventilação, luminosidade e acessibilidade, são assinalados como instrumentos que afetam o desenvolvimento da atividade docente" e acrescentam ainda que estes elementos foram motivo de insatisfação dos (as) docentes de sua pesquisa. Borsoi (2012) comenta a respeito disso que apesar dos

computadores oferecidos pela universidade serem de última geração, as mesas, armários, ar-condicionados e ventiladores estão, muitas vezes, em mau estado.

As pesquisas demonstram a realidade flutuante entre prazer e sofrimento na qual os (as) docentes pesquisadores (as) estão inseridos, Ruza e Silva (2016) expõem isso ao afirmar que junto a satisfação estão agregadas "múltiplas relações contraditórias, senão ambivalentes, como no caso da referência ao prazer indissociado do estresse", da mesma maneira Leite e Nogueira (2017) relatam em sua pesquisa contradições e ambiguidades no contexto organizacional do meio acadêmico, em concordância Queiroz e Emiliano (2020) comentam que a felicidade no trabalho é atravessado por cansaço e sofrimento e que há uma dualidade dos efeitos do trabalho. Sendo assim, os artigos encontrados mostram que afetos positivos e negativos coexistem no trabalho, e no caso desta categoria de trabalhadores (as), emoções positivas e negativas são geradas por um mesmo fator.

Quanto aos fatores de prazer no trabalho, o reconhecimento foi um fator de grande satisfação encontrado em parte das pesquisas (RUZA e SILVA, 2016) (Leite e Nogueira, 2017) (Gonçalves e Pires, 2104) (Souto *et al*, 2017) (Vívian, Trindade e Vendruscolo, 2020) (Pizzio e Klein, 2015) (Borsoi, 2012). No que se refere ao reconhecimento encontrado nas pesquisas, esta percepção pode estar imbricada na relação com os alunos, a sociedade, aos familiares ou ao reconhecimento dos pares. Gonçalves e Pires (2014) evidenciam em seu trabalho que a presença de reconhecimento dos alunos, dos colegas e dos usuários dos serviços universitários geraram sentimentos positivos entre os (as) professores (as), os quais envolviam a satisfação e contribuía para a produção do trabalho. Entretanto, em algumas pesquisas o reconhecimento era parcial, ocasional ou vinha por parte apenas de um grupo de pessoas (Nunes *et al*, 20124) (D'arisbo *et al*, 2018) (Vieira *et al*, 2020).

Outro fator relacionado à satisfação no trabalho era a execução da atividade de pesquisa. (Mendonça *et al*, 2014) (Vieira *et al*, 2020) (Pizzio e Klein, 2015) (Muniz-Oliveira, 2016). Neste panorama, a pesquisa de Vieira *et al* (2020) apresenta o prazer dos(as) professores(as) em trabalhar produzindo conhecimento, semelhantemente ao que Mendonça *et al* (2014) expõe ao associar prazer em trabalhar ao desenvolvimento de novas ideias que irão contribuir na prática de profissionais, ainda, a pesquisa de Pizzio e Klein (2015) demonstram que o valor dado à pesquisa é visto como uma atividade transformadora da sociedade.

Para mais, o produto do trabalho em geral também foi um fator gerador de prazer (Gonçalves e Pires, 2014), (Vívian, Trindade e Vendruscolo, 2020), relacionado a isso, Júnior, Ferreira e Kato (2013) citaram um prazer em atingir as metas estabelecidas pelos órgãos de financiamento de pesquisa.

Além disso, a realização de ser professor foi um motivo de regozijo encontrado nas pesquisas, a realização na carreira escolhida e o orgulho profissional são uma realidade recorrente nestes artigos. (Tundis e Monteiro, 2018) (Leite e Nogueira, 2017) (Gonçalves e Pires, 2014) (Pizzio e Klein, 2015), exemplificando este fato, Leite e Nogueira (2017, p.10) afirmam que "em geral, as vivências de prazer no trabalho foram associadas à identidade de ser professor".

Outro ponto de prazer no trabalho se relaciona com a liberdade sentida pelos (as) professores (as) pesquisadores (as), esta liberdade se refere à autonomia no trabalho, a liberdade de expressão e de escolhas, também a possibilidade de flexibilidade no trabalho. Tundis e Monteiro (2018) citaram como ponto de satisfação a liberdade para escolher o tema com o qual vão trabalhar, Tundis *et al* (2018) expuseram a liberdade de expressão como fator de prazer. Seabra e Dutra (2015) assim como Amaral, Borges e Juárez (2017) citaram a respeito desse fator a autonomia relativa que os (as) docentes relataram ter, enfatizando a importância na mobilização da inteligência criativa dos (as) professores (as). Vieira *et al* (2020) pontuaram a flexibilidade no trabalho, na mesma linha Pizzio e Klein (2015) e D'Àrisbo *et al* (2018) expuseram a flexibilidade de horário, como fatores positivos relatados pelos(as) docentes.

Ademais, a questão relacional foi uma recorrente causa de prazer, o bom relacionamento com alunos, colegas de trabalho, comunidade incluída na atuação de trabalho geram grande satisfação nos (as) docentes (Ruza e Silva, 2016) (Araújo *et al*, 2016) (Gonçalves e Pires, 2014) (Vieira *et al*, 2020) (Pizzio e Klein, 2015) (Hoffmann *et al*, 2018) (Muniz-Oliveira, 2016) (BORSOI, 2012). Neste cenário, a relação com os alunos ganha ênfase, para além do contato relacional, há prazer em ver o estudante evoluindo academicamente, Hoffmann *et al* (2018) aponta que há destaque na realização o professor em ver a evolução do aluno e em participar de sua trajetória, o que é corroborado Pizzio e Klein (2015).

Ainda no campo relacional, a contribuição social gerada pelo trabalho foi outro fator de prazer encontrado na pesquisa de Gonçalves e Pires (2014) e na pesquisa de Pizzio e Klein (2015), os últimos mencionam que atuar como pesquisador objetiva a transformação da realidade social.

Por outro lado, o trabalho do pesquisador docente também gera uma série de sofrimentos, incômodos e insatisfações. Os conflitos interpessoais são um dos elementos que causam sofrimento (Riehl e Marin, 2016) (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019) (Tundis *et al*, 2018) (Sanchez *et al*, 2019) (Gonçalves e Pires, 2014) (Lago, Cunha e Borges, 2015), junto a conjuntura de relações conflituosas evidente em parte das pesquisas, há também a problemática da falta de cooperação e competitividade entre docentes. As pesquisas de Pizzio e Klein (2015), Cardoso *et al* (2020), Queiroz e Emiliano (2020), Tundis e Monteiro (2018), Gonçalves e Pires (2014),

Hoffmann *et al* (2017), Leite (2017), e Borsoi (2012) relataram competitividade entre os (as) docentes, a presença de competitividade entre os pares prejudica que haja um arranjo de cooperação no trabalho. Muitas vezes, a ausência de cooperação aumenta o risco de angústias na rotina de trabalho que podem levar ao adoecimento desses (as) trabalhadores (as). A falta de cooperação e certo isolamento foram relatados por Tundis e Monteiro (2018), Vívian *et al* (2019), Gonçalves e Pires (2014), Mazzei, Camargo e Mello (2019), Hoffmann *et al* (2017), Leite (2017), Pizzio e Klein (2015), Cardoso *et al* (2020), Queiroz e Emiliano (2020) e Borsoi (2012). A respeito disso, Hoffmann *et al* narra que há o "aumento da competitividade e individualismo em que os(as) docentes se encontram numa corrida constante em busca de aprimoramento das produções científicas gerando contrariedades vivenciadas na rotina de trabalho"

Um ponto crucial causador de sofrimento nos (as) professores (as) pesquisadores (as) é a intensificação do trabalho e a exigência de alta produtividade, este assunto foi presente de forma recorrente nos artigos (Souza *et al*, 2017) (Soares, Mafra e Farias, 2018) (Cortes *et al*, 2017) (Riehl e Marin, 2016) (Ruza e Silva, 2016) (Souto *et al*, 2017) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Vívian, Trindade e Vendruscolo, 2020) (Bernardo, 2014) (Mazzei, Camargo e Mello, 2019) (Borsoi e Pereira, 2013) (Leite, 2017) (Cardoso *et al*, 2020) (Hoffmann *et al*, 2018) (Queiroz e Emiliano, 2020) (Mancebo, 2013) (Souza e Oliveira, 2013) (Borsoi, 2012) (Rodrigues e Souza, 2018). Sob as exigências de uma lógica produtivista os (as) professores (as) entram num ritmo intenso onde sentem a pressão de produzir em alta escala, Bernardo (2014) é cirúrgico ao dizer que "Em resumo, pode-se dizer que os professores parecem estar sujeitos a cargas de trabalho tão intensas quanto os trabalhadores fabris", acrescido a isto, Souza e Oliveira (2013) afirmam que o imperativo do trabalho destes profissionais está na produtividade, em concordância Borsoi (2012) relatou que os (as) docentes consideram este nível de exigência desmedido, portanto, as pesquisas culminam numa pressão para que os (as) docentes entreguem, não apenas qualidade, mas também quantidade. Considerando que estão sob um modelo avaliativo que pressupõe em produção numérica, este formato de trabalho leva os (as) docentes a uma corrida por produção, o que ocasiona um isolamento entre os pares, Leite e Nogueira (2017) explanam que ao tentar se adequar a este paradigma de produção de trabalho, os (as) docentes são levados (as) ao isolamento profissional e em uma fragmentação nos processos de pesquisa, extensão e ensino. Deste modo, Riehl e Marin (2016) expõem que a pressão da produção e sobrecarga de trabalho são os principais fatores que afetam os professores.

Neste cenário, a intensificação resulta em sobrecarga e a majoração da jornada de trabalho (Soares, Mafra e Farias, 2018) (Riehl e Marin, 2016) (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019) (Soares, Mafra e Farias, 2019) (Tundis *et al*, 2018) (Leite e Nogueira, 2017) (Seabra e Dutra,

2015) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Teixeira, Marqueze e Moreno (2020) (Bernardo, 2014) (VieIRA *et al*, 2020) (Mazzei, CAmargo e Mello, 2019) (Borsoi e Ferreira, 2013) (Hoffmann *et al*, 2017) (Pizzio e Klein, 2015) (D'arisbo *et al*, 2018) (Hoffmann, *et al*, 2018) (Queiroz e Emiliano, 2020) (Nunes, *et al*) (Souza, *et al*, 2021) (Borsoi, 2012) (Rodrigues e Souza, 2018). Os artigos lidos expuseram uma realidade em que é comum que a jornada de trabalho ultrapasse as horas formalmente contratadas, em alguns casos, os (as) docentes pesquisadores (as) passam a trabalhar aos fins de semana, aos feriados, nas férias e até mesmo fazer trabalho noturno. Dessa maneira, tendo o tempo tomado pelo seu ofício dos (as) professores (as) têm afetado seu tempo livre e o tempo que seria dedicado ao seu lazer e a atividades que não tem relação com seu trabalho. Soares, Mafra e Farias (2018) esta realidade impõe aos (às) trabalhadores (as) uma espacialização do trabalho para além dos espaços da universidade, o que têm afetado as relações familiares desses, diminuído os momentos de lazer e suas possibilidades de integração comunitária. Tal fato, que aparenta uma “relativa autonomia”, segundo Amaral, Borges e Juiz (2017) impõe uma realidade, em que, levar o trabalho para casa ultrapassa todos os limites e aumenta a sobrecarga desses trabalhadores (as).

Ainda a respeito dos prejuízos a vida pessoal; Santos, D Silva e Belmonte (2021) afirmam que o advento do “online” no trabalho dos (as) docentes trouxe uma sensação de perda da vida privada para estes (as) trabalhadores (as), com todo esse contexto de trabalho o professor universitário passou a ter sua vida permeada por suas atividades laborais a todo o momento.

Portanto, há um acúmulo de trabalho e esgotamento desses profissionais (Tundis e Monteiro, 2018) (Hoffmann *et al*, 2017) (Borsoi, 2012) (Ruza e Silva, 2016) (Soares, Mafra e Farias, 2019) (Pizzio e Klein, 2015), a respeito disso, Mancebo (2013) afirma que “ Seguindo tendência predominante no mundo do trabalho, sob a acumulação flexível, o trabalho docente, além de precarizado, também foi flexibilizado e intensificado”, esta trama em que o professor está a todo momento sendo exigido pelo trabalho e tendo seu tempo invadido por suas tarefas traz para os (as) docentes o sentimento de autocobrança (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019).

Outros fatores de insatisfação referidos pelos (as) docentes dos vários estudos relacionados foram a falta recursos para melhor realização do trabalho e o baixo número de funcionários nas universidades, tanto funcionários administrativos como a falta de mais docentes. Além do que, Tundis *et al* (2018), assim como, Seabra e Dutra (2015) e Lago, Cunha e Borges (2015), mencionaram a carência de recursos materiais e os dois últimos estudos citados sobre a falta de trabalhadores (as). A falta de recursos traz como consequência um ambiente de trabalho onde há falta/precariedade na infraestrutura, os estudos de Souza *et al* (2018), Gonçalves e Pires (2014), Souto *et al* (2017); Amaral, Borges e Juiz (2017); Lago, Cunha e Borges (2015), Pizzio

e Klein (2015); e Souza e Oliveira (2013) mencionam esse déficit nos elementos estruturais do ambiente de trabalho, do mesmo modo, Prata-Ferreira e Vasques-Menezes (2021) dizem que há a falta de condições adequadas ao trabalho e Maciel *et al* (2020) afirmam que as condições materiais para realização do trabalho são insuficientes.

Quanto aos sofrimentos referentes às tarefas que mais podem estar causando sofrimento aos (às) docentes, foi identificado na literatura, que os (as) pesquisadores (as) mostraram um forte descontentamento nas atividades administrativas que devem ser cumpridas pelos (as) professores (as) e com as decisões e reuniões com este teor. (Soares, Mafra e Farias, 2019) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Souza *et al*, 2017) (Prata-Ferreira e Vasque-Menezes, 2021). A pesquisa de Prata-Ferreira e Vasque-Menezes (2021) mostra que a percepção dos (as) docentes sobre essas atividades é que elas tomam parte das que eles consideram como mais produtivas, a saber: pesquisa, ensino e extensão.

Além disso, a falta de reconhecimento também foi um fator relacionado ao sofrimento dos (as) pesquisadores (as) docentes (Ibarra, Ramos e De Oliveira, 2021) (Vívian, Trindade e Vendruscolo, 2020) (D'arisbo *et al*, 2018) (Queiroz e Emiliano, 2020) (Maciel *et al*, 2020) (Tundis e Monteiro, 2018), o que pode ocorrer tanto por parte de agentes internos quanto externos à universidade.

Houve também, dentre os artigos, relatos de insatisfação com a remuneração percebida (Seabra e Dutra, 2015). Nesse sentido, Gonçalves e Pires (2014) e Souza e Oliveira (2013) declaram que o salário docente não é isonômico ao de outras categorias do serviço público, em especial, aos do poder judiciário e legislativo, o que é incompatível com os esforços e investimento que os (as) docentes aplicam em suas carreiras.

Ademais, um problema pouco mencionado na totalidade das pesquisas, mas de extrema relevância foi o assunto que diz respeito ao trabalho feminino nesta carreira, a pesquisa de Tundis e Monteiro (2018) expuseram que as mulheres avaliaram como mais insatisfatórias as condições de trabalho e os danos físicos; e a pesquisa de Hoffmann *et al* (2017) mostraram que o esgotamento físico afetou mais as mulheres.

Sendo assim, as pesquisas expuseram uma realidade repleta de insatisfações, sofrimentos e até mesmo adoecimento no trabalho, Cortes *et al* (2017) relatou problemas de saúde de caráter físico e psíquico, Sanchez *et al* (2019) narra que os professores (as) consideraram, em alguns momentos, as relações interpessoais como desgastantes para a sua saúde.

Portanto, panorama de trabalho do professor conta com prazeres e dores que se interpõem no cotidiano, o tempo do docente, em geral, é tomado por sua atividade e há uma dificuldade em se desvencilhar do trabalho, como mencionado na pesquisa de Araújo *et al* (2016), neste arranjo

foi possível concluir que uma mesma vivência concebe satisfação e angústia, por exemplo, as relações interpessoais no trabalho que causam prazer também podem ser fonte de sofrimento quando os (as) professores (as) se sentem isolados, de acordo com o referido pelas pesquisas Leite e Nogueira (2017); Vosgerau, Orlando e Meyer (2017) e Nascimento, Daiben e Anjos (2019). Além do que, os relacionamentos interpessoais também foram relatados como fatores de sofrimento e geradores de conflito (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019) (Tundis *et al*, 2018) (Lago, Cunha e Borges, 2015). Neste mesmo sentido, o reconhecimento que gera tanta felicidade nos (as) docentes, também foi motivo de sofrimento quando esteve em falta. As diversas nuances da carreira do pesquisador docente levam a uma realidade que requer suporte institucional e legislativo para que este profissional possa cumprir seu trabalho com saúde.

Desse modo, as pesquisas mostram uma dualidade de vivências explicadas por Dejours em sua teoria: o prazer e o sofrimento; a angústia do fracasso no trabalho e a criatividade frente às exigências; os atritos relacionais e os momentos de troca e cooperação (Dejours, 2008). O discurso da sobrecarga e da intensificação implicam em sofrimento ao trabalhador, neste sentido Rodrigues *et al* (2002) em seu estudo com base na teoria de Dejours afirma que a sobrecarga é um fator que leva ao desgaste do trabalhador independente da área profissional em que esteja atuando, no caso dos(as) docentes, o trabalho realizado é feito em mais de um campo, é realizado no campo da pesquisa, no do ensino e no da extensão, trazendo maior risco de exaustão para estes profissionais em razão da forma como seu trabalho está organizado.

Além disso, as vivências de sofrimento em relação ao reconhecimento encontradas nos artigos indicam a falta de um elemento essencial para saúde do trabalhador, de acordo com Lancman (2007) o reconhecimento no trabalho é essencial para que o profissional tenha realização no trabalho e o fortalecimento da sua identidade como trabalhador, movimento que levará a manutenção da saúde no trabalho, portanto, os artigos mostraram uma realidade propícia ao adoecimento dos (as) docentes.

Considerando esta conjuntura e o que a literatura aponta para realidade de trabalho dos pesquisadores (as) docentes, esses (as) trabalhadores (as) estão imersos em uma realidade que traz riscos a sua saúde conforme apontam as concepções da psicodinâmica do trabalho, portanto, levando em conta a baixa produção a respeito desse assunto dentro do contexto nortista, se faz necessário a produção de conhecimento e desenvolvimento de pesquisas que tenham como objetivo a análise os fatores que influencia na saúde dos trabalhadores (as) docente na região norte do Brasil. Dentre sessenta e oito artigos selecionados (conforme os critérios dispostos na seção de metodologia) para embasar a análise de nossas informações, de acordo com os objetivos que foram propostos, apenas quatro traziam recortes de dados referentes a região norte, a maioria

dos artigos se referem a realidades dos (as) docentes das regiões sudeste e sul do país, o que mostra a relevância desse estudo que tem como território uma universidade pública da região norte do Brasil, sendo assim esta pesquisa foi realizada pretendendo contribuir para equiparação regional.

5 PANORAMA DE PESQUISA NO BRASIL E NAS REGIÕES: A IMPORTÂNCIA DOS INVESTIMENTOS DE INSTITUIÇÕES DE FOMENTO A PESQUISA.

O trabalho dos pesquisadores (as) docentes exhibe o modo como a pesquisa é feita em nosso país, o qual é diferente de outras nações. A maioria dos projetos e desenvolvimentos de pesquisa no Brasil não partem da iniciativa privada, pois são gerados e exercidos pela iniciativa pública, em grande parte nas universidades, nas quais os (as) professores (as) dividem a docência com a função de pesquisadores (as) e assumem as atribuições de dirigir pesquisas em diversas áreas do conhecimento, produzindo conhecimento e tecnologia para sociedade, produtos de acordo com as necessidades das políticas públicas e do mercado de trabalho brasileiro.

Tendo em conta tudo que já foi exposto até então, fica explícito que para tornar-se pesquisador no Brasil, a via de maior acesso é seguir a carreira acadêmica, sendo assim, ao abordar o trabalho da grande parcela de pesquisadores (as) brasileiros (as), é imprescindível considerar a faceta da docência que circunscreve a realidade deste(a) trabalhador(a), o pesquisador docente.

No ano de 1951, foi promulgada em 15 de janeiro a lei de criação do Conselho Nacional de pesquisa, organização cujo intuito é de “promover e estimular o desenvolvimento da investigação científica e tecnológica em qualquer domínio do conhecimento” (Brasil, 1951). O conselho tratava de diversos assuntos referentes ao provimento de produção científica no país, dentre eles o compromisso de auxiliar na formação de pesquisadores (as), concedendo bolsas de estudo, cursos especializados e estágios em instituições técnico-científicas, além do comprometimento em cooperar com as universidades no desenvolvimento das pesquisas realizadas no âmbito do ensino superior. Além disso, a criação do conselho passou a instituir um Fundo Nacional destinado à pesquisa administrado pelo dito órgão. (Brasil, 1951)

O vigor da lei do Conselho Nacional de Pesquisa foi um marco para estruturação da produção científica no Brasil, contudo, na década de 70, o conselho foi transformado em fundação, compondo o que hoje se intitula por CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. A lei nº 6.129 de 6 de novembro de 1974 institui como personalidade jurídica o CNPq, que tem como atribuições atuar na coordenação de políticas para o

desenvolvimento científico e tecnológico e administração no âmbito financeiro na promoção e prosseguimento de pesquisas. (Brasil, 1974a) (Brasil, 1974b).

A criação do CNPq convoca um novo arranjo para organização das pesquisas com apoio da aparelhagem pública, desde então, a fundação segue no objetivo de “fomentar a Ciência, Tecnologia e Inovação e atuar na formulação, execução, acompanhamento, avaliação e difusão de suas políticas” (Brasil, 2014).

Outra instituição de extrema importância que rege as atividades em prática nas universidades públicas é a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), é vinculada ao Ministério da Educação (MEC) e tem como principal intuito a expansão da pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) no Brasil (Brasil, 2012). A CAPES avalia as pós-graduações das universidades públicas em razão das atividades produzidas pelos pesquisadores (as) docentes vinculados às pós-graduações. Atualmente, o Ministério da Saúde possui 117 universidades públicas e especiais públicas cadastradas e regulamentadas em seu banco de dados (Brasil, 2017), além de outras categorias de ensino, como centros universitários e faculdades. A região norte, parcela territorial e cultural na qual esta pesquisa terá ênfase, é composta pelas universidades públicas presentes no Quadro 3:

Quadro 3 – Universidades da Região Norte

Universidade	Sigla	Número no MEC	Estado
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE	UFAC	549	ACRE
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA	UEA	3172	AMAZONAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS	UFAM	4	AMAZONAS
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAPÁ	UEAP	5701	AMAPÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ	UNIFAP	830	AMAPÁ
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO PARÁ	UEPA	38	PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ	UFOPA	15059	PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ	UFPA	569	PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ	UNIFESSPA	18440	PARÁ
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA	UFRA	590	PARÁ
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	UNIR	699	RONDÔNIA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE RORAIMA	UERR	5077	RORAIMA

Universidade	Sigla	Número no MEC	Estado
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA	UFRR	789	RORAIMA
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS	UFT	3849	TOCANTINS
UNIVERSIDADE DE GURUPI	UnirG	750	TOCANTINS
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO TOCANTINS	UNITINS	829	TOCANTINS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS	UFNT	29118	TOCANTINS

Fonte: Brasil (2017).

As citadas universidades contam com uma variedade de cursos nas diversas áreas do conhecimento e produzem pesquisas em contribuição com a realidade da região norte.

Vale ressaltar que o cenário político-econômico dos últimos anos teve como infortúnio diversos cortes orçamentários, tanto para desenvolvimento científico quanto para educação. De Negri e Koeller (2019) expõem a suspensão de bolsas pelo CNPq em 2019 e demonstraram que o Ministério da Ciência, Tecnologias, Inovações e Comunicações (MCTI) só executou 27% do que foi previsto em lei orçamentária para o referido ano. As autoras completam esta informação expondo que

Tradicionalmente, as principais fontes de recursos para suporte à pesquisa no país são o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e o Fundo Nacional para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico [...]. O primeiro financia principalmente bolsas de estudos para estudantes de graduação, pós-graduação e bolsas de produtividade para pesquisadores, além de apoio a projetos de pesquisa nas universidades e instituições de pesquisa brasileiras. O segundo é a principal fonte de recursos disponível no país para o suporte a projetos de pesquisa e inovação realizados por pesquisadores brasileiros tanto em universidades e instituições de pesquisa quanto em empresas. O Fundo apoia, entre outras coisas, compra de material, insumos, equipamentos, além de pagamento de bolsas para estudantes e pesquisadores envolvidos nos projetos aprovados. [...] são as unidades mais importantes no total do investimento em ciência e tecnologia do MCTIC. (De Negri e Koeller, 2019, p. 9)

Assim sendo, a análise da evolução do orçamento dessas duas unidades, essenciais para o suporte à pesquisa e inovação no Brasil, mostra uma redução significativa do volume de recursos disponíveis para a ciência e a tecnologia no país.

Por conseguinte, o ano de 2020 foi alastrado por uma pandemia, na qual a federação brasileira passou por uma péssima gestão governamental, a comunidade acadêmica sofreu diversos ataques vindos do então governo, neste ano o governo federal investiu menos em ciência e tecnologia do que era aplicado em 2009, a falta de recursos para o gerenciamento dos órgãos

de ciência e tecnologia foi tamanha que houve até mesmo uma pane na plataforma Lattes. (EXAME, 2004)

Neste histórico, Hazen (2021) exhibe a continuidade dos cortes orçamentários destinados à pesquisa em 2021, o autor relata que a modificação no projeto de Lei n.º 16 feita pela Comissão Mista do Orçamento do Congresso Nacional retirou recursos destinados a bolsas e ao apoio à pesquisa do MCTI, tornando impossível a realização de projetos já agendados pelo CNPq no referido ano. Além disso, o MCTI lançou um documento que expunha que o número de doutores em 2021 regrediu ficando próximo ao patamar de 2016. (Isto é, 2024)

Posteriormente, o ano de 2022 trouxe novas ameaças e cortes, em meados deste ano ocorreu um bloqueio orçamentário de R\$438 milhões dos limites de empenho das universidades. No segundo semestre deste ano, precisamente no dia 30 de setembro de 2022, o governo federal publicou uma norma na qual o decreto n.º 11.216 alteraria o decreto n.º 10.961 que se refere a utilização do orçamento do ano de 2022, definindo um novo contingenciamento financeiro do Ministério da Educação, o que deixaria as universidades em uma condição econômica precária impossibilitando-as de se manterem, entretanto, a decisão foi revista após a movimentação gerada pelos reitores e movimentos universitários em pleno período eleitoral, entre primeiro e segundo turno para eleições presidenciais. Pouco tempo depois, em 28 de novembro de 2022, após a derrota do então governo, foi anunciada pelo mesmo uma nova retirada de recursos no valor de R\$ 344 milhões, tornando inviável o andamento financeiro das universidades, ameaçando a possibilidade do pagamento de bolsas de pesquisa da CAPES e deixando as universidades em situação de extrema escassez. (Andifes, 2022)

Sequencialmente, no ano de 2023 sob a gestão do governo atual, foi obtido um orçamento maior para as áreas do conhecimento (Gaúcha zh, 2023). Em abril foi anunciado pelo atual presidente uma recomposição orçamentária para o fortalecimento do ensino superior e profissional e para tecnologia no Brasil, no qual R\$1,32 bilhão a mais foi destinado às universidades, além disso, houve reajuste no valor das bolsas de pesquisa, este reajuste foi de até 94% nas bolsas de extensão e de 40% nas bolsas de mestrado e doutorado da CAPES e do CNPQ. (Brasil de fato, 2024)

Assim, neste ano de 2024, o ministro da educação anunciou um aumento de R\$ 400 milhões no orçamento de 2024 das universidades e dos institutos federais, visando além dos benefícios do investimento financeiro, uma relativa recomposição em relação aos cortes que foram feitos pelo governo em 2023, este anúncio foi feito após diversas universidades entrarem em greve, as reivindicações surtiram efeito, e houve também aumento salarial para os docentes e demais trabalhadores (as) das universidades federais. (Brasil de fato, 2024)

O cenário de investimentos teve suas oscilações nos últimos anos, entretanto, a disparidade de financiamento entre os estados brasileiros parece ser uma constante, no ano de 2022, o último com os seguintes dados publicados, os investimentos em bolsas e fomentos à pesquisa publicados pela GEOCAPES (CAPES, 2022) foram os seguintes nos estados brasileiros:

Tabela 1 – Investimentos de bolsas e fomentos de 2022

Estado	Valores em R\$
Acre	6.988.108,34
Alagoas	19.467.158,55
Amazonas	30.160.571,30
Amapá	5.993.544,02
Bahia	102.984.804,60
Ceará	78.630.238,76
Distrito Federal	118.079.920,90
Espírito Santo	32.073.138,08
Goiás	55.606.159,45
Maranhão	28.736.424,8
Minas Gerais	301.391.205,10
Mato Grosso do Sul	42.014.550,02
Mato Grosso	26.743.484,90
Pará	74.373.226,74
Paraíba	65.855.907,42
Pernambuco	112.030.535,50
Piauí	22.361.609,16
Paraná	202.476.884,80
Rio de Janeiro	368.604.062,10
Rio Grande do Norte	64.140.822,26
Rondônia	7.388.725,23
Roraima	5.545.270,17
Rio Grande do Sul	305.366.223,40
Santa Catarina	118.328.143,20
Sergipe	28.303.825,64
São Paulo	654.753.154,30
Tocantins	10.926.883,82
Brasil	2.898.777.548,54

Fonte: CAPES (2022), adaptado pela autora.

A Tabela 1 expõe que as regiões sul e sudeste foram as que receberam os maiores quantitativos de investimentos em bolsas e fomentos, em comparação, aos estados da região norte, que estão entre os que têm menores valores de investimentos, o que coloca os (as)

pesquisadores (as) e a produção científica norte em uma posição periférica, o que impõe a importância de trazer a atenção para realidade de pesquisa nesta região.

Dessa forma, o convívio e experiência com o ambiente universitário na região norte fazem parte do meu dia a dia, acompanhando o trabalho dos (as) pesquisadores (as) ao meu redor e percebendo os modos que a universidade tem encontrado para se manter em funcionamento, assim, me encontro em proximidade ao tema pesquisado.

6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS: SOFRIMENTO E PRAZER DO TRABALHO DOCENTE

O conteúdo das entrevistas mostrou que o exercício da carreira docente no contexto nortista conta com uma gama de prazeres, dificuldades e insatisfações que atravessam a organização do trabalho, as relações interpessoais, o cenário de pesquisa em que estão inseridos e diversos modos de defender-se dos sofrimentos.

6.1 Organização do Trabalho

6.1.1 A trajetória pessoal e as implicações da organização do trabalho na atividade docente

Os (as) professores (as) entrevistados demonstraram que o interesse pela pesquisa foi construído ao longo de suas carreiras de forma gradual e contínua. Em geral, o interesse pela pesquisa surgiu antes ou durante a graduação, em alguns casos, a pesquisa se tornou uma parte essencial de suas vidas acadêmicas, influenciando a decisão de seguir na carreira docente e se tornar pesquisador. Portanto, as entrevistas mostraram que estes (as) trabalhadores (as) estão fortemente implicados no seu trabalho, há nos docentes uma entrega para carreira que escolheram, o trabalho perpassa por assuntos que são do interesse pessoal de cada trabalhador, a construção da carreira se mistura com a própria identidade do pesquisador e docente. Neste sentido, Hameyer, Quadros e Constantin (2020) afirmam que a subjetividade é inerente ao trabalho e que “o significado que os sujeitos concedem a determinados acontecimentos, a conduta que cada um possui a partir da sua história de vida, de seus valores, das suas crenças, das suas experiências e de suas ideias sobre a atividade desenvolvida” (Hameyer, Quadros e Constantin, 2020, p.30)

Tendo isso em vista, parte dos professores narraram o início de seu interesse pela carreira acadêmica quando eram graduandos, boa parte contou ter participado de projetos de iniciação

científica, outros afirmaram ter sido monitores nesse período, a participante Elza Gomide relata como a universidade cria esse clima propício para o interesse na pesquisa ao falar sobre a “potência que tem as universidades públicas para a produção disso, para que a pesquisa seja realmente desenvolvida” (Elza Gomide). Nesta mesma linha, Lélia Gonzalez comenta sobre suas experiências em pesquisa na graduação “Porque eu acho que foi nesse percurso de... tão forte de pesquisa que eu quis ser professora, que foi me envolvendo nesse campo acadêmico” (Lélia Gonzalez). A respeito disso, é notável a importância da iniciação científica como estímulo para trajetória acadêmica.

Também foi possível visualizar nas entrevistas a mistura da identidade com a carreira escolhida quando alguns dos (as) professores (as) se identificaram como pessoas “curiosas” ou que tem “interrogações” a respeito do mundo em que vivem, estes relatam que esta característica pessoal tem completa relação com o tipo de atividade que exercem, neste sentido, o participante Nikola Tesla relatou: “Eu acho que eu nunca deixei de ser um pesquisador. Desde criança, eu me lembro dos meus interesses, das minhas dúvidas, das minhas buscas” (Nikola Tesla), de forma parecida outra entrevistada afirmou “eu sempre fui muito curiosa [...] acho que foi quase natural” (Elisa Pessoa) a respeito da escolha pela carreira acadêmica. Conforme a pesquisa de Ruza e Silva (2016), as atividades de pesquisa e estudo são dotadas de uma dimensão intelectual que implica na mobilização da criatividade no trabalho, tornando a utilização da inteligência uma força motora ao trabalho. Dessa maneira, o gosto pelo exercício do estudo também apareceu nos relatos, o retrato disso pode ser visto neste trecho de uma entrevista “eu sempre gostei muito de estudar [...], acho que minha vida e os estudos se mesclam” (Marie Curie), nesta fala a entrevistada relaciona a escolha da sua carreira pelo prazer que tem nessa atividade, a qual ela conta que ser uma atividade na qual sempre esteve implicada desde muito nova. De forma semelhante outra entrevistada contou quando questionada sobre o motivo de estar nesta carreira “Eu sempre gostei de estudar, né? Eu sempre gostei de estudar. Sempre fui muito estudiosa... desde criança” (Thelma Krug), em concordância com isso, uma participante expôs “acho que a pesquisa vem nesse ato de curiosidade diante do que acontece” (Rosalind Franklin). Considerando isso, Dejours (2012) afirma que o trabalho imprime marcas na subjetividade e é constitutivo da subjetividade e está relacionado as vivências de cada um e da sua história laboral.

6.1.2 A diversidade de exigências na organização do trabalho: excesso de carga horária e sobrecarga da lógica produtivista

Assim com o encontrado da literatura, o material das entrevistas demonstrou uma organização do trabalho que abarca uma extensa lista de tarefas, este modelo é uma constante no trabalho do pesquisador docente universitário, tendo em vista que estes (as) trabalhadores (as) estão comprometidos com atividades de ensino, pesquisa e extensão (Brasil, 1968). Os profissionais entrevistados citaram atividades como: realização de grupos de estudo, execução de pesquisas, reuniões, projetos de extensão, voluntariado em projetos de colegas, atividade de revisão em revistas, presença em campo (de pesquisa), orientações e participação em bancas de defesa. O trabalho vivo dos (as) docentes pesquisadores (as) se dá numa organização onde a demanda de atividades é alta e grande exigência por produções acadêmicas (artigos, livros, capítulos de livros), a busca pelo cumprimento dos objetivos de trabalho se dá em um curto prazo. Neste cenário, os (as) professores (as) possuem certa flexibilidade para definir e organizar seu horário de trabalho diário, o que foi citado como motivo de prazer no trabalho, todavia, a liberdade, que poderia promover um modelo saudável de trabalho, subverteu-se no aumento exorbitante das horas de trabalho, a possibilidade de fazer o trabalho em casa faz também com que este invada os horários que seriam tempo livre dos profissionais. Mancebo (2013) explica que a flexibilidade no tempo de trabalho dos (as) docentes implica, na verdade, em uma acumulação flexível do trabalho que gera precarização.

Então a organização do trabalho dos entrevistados se dá, teoricamente, em 40 horas semanais de atividades, na qual 20 horas são empregados em sala de aula e 20 horas em projetos de pesquisa/extensão. A organização temporal do trabalho destes (as) docentes é flexível, tendo em vista que, quando estão fora de sala de aula, as demais atividades podem ser realizadas em diversos ambientes. Visando atender a todas as tarefas incluídas na sua rotina, os (as) professores (as) organizam a sua rotina ao longo do dia/semana na busca alcançar todas as atividades acadêmicas e administrativas independentemente do local onde precisam desempenhar. Esta realidade corrobora o que foi encontrado na literatura, a extrapolação da jornada de trabalho se mostra uma realidade dos (as) docentes de IES que percorre o Brasil (Vieira *et al*, 2020) (Pizzio e Klein, 2015) (Queiroz e Emiliano, 2020) (Souza *et al* 2021).

Os (as) professores (as) entrevistados avaliam sua carga horária e jornada de trabalho como intensas e desafiadoras. Eles destacam que a carga horária oficial muitas vezes não reflete a quantidade real de trabalho realizada, que frequentemente ultrapassa as horas estabelecidas. Muitos mencionam a necessidade de trabalhar além do expediente regular, incluindo finais de semana e feriados, para dar conta das demandas acadêmicas, como preparação de aulas, correção de trabalhos, orientação de alunos, e produção de pesquisa. A exemplo disso, há o seguinte trecho de uma das participantes da pesquisa “A tentativa eu faço, claro, é quando dá 18 horas eu vir pra

casa, conseguir chegar em casa e conseguir me desconectar. E nos finais de semana, isso também. No entanto, isso não é uma realidade [...], inclusive feriados, finais de semana, né? Pra reunião, projetos... as vezes um pedido emergencial que precisa ser feito... a gente precisa enviar alguma coisa para alguém, né?” (Enedina Marques). Outra entrevistada comentou “Estudar e escrever eu só faço fim de semana, de férias... fim de semana, de madrugada, sabe?” (John Dalton). Acrescido a estas falas, há outro relato: “Eu trabalho, geralmente, até sete horas da noite. Eventualmente, só se tiver alguma... eventualmente alguma... tenho que ir em alguma reunião ou uma representação, que é atividade à noite, um congresso.” (Flora de Pablo). Neste sentido, outra entrevistada contou: “É raríssimo no fim de semana não pegar nada de trabalho, é realmente bem difícil” (Ada Lovelace)

A carga horária extensiva para além da jornada contratualizada com a instituição é um fator frequente na jornada de trabalho docente, Rodrigues *et al* (2020) refere que o tempo excedido no trabalho é um fator relacionado a precarização do trabalho dos (as) docentes. Apesar da carga exorbitante de trabalho que causa desgaste e exaustão do (as)s professores (as), a majoração da carga horária de trabalho foi tratada com naturalidade em certa parte das entrevistas, uma boa parte dos entrevistados não esboçou irritação com este fato, entretanto, referiram que gera sobrecarga e cansaço. A respeito da sobrecarga gerada pelo trabalho foi relatado em uma entrevista: “a sobrecarga de trabalho ela é algo que prejudica um bom andamento da pesquisa” (Lélia Gonzalez). O fato de os (as) trabalhadores (as) terem uma gama de atribuições dentro da universidade faz com que o tempo para pesquisa seja prejudicado. As pesquisas encontradas na literatura ratificam essa realidade, e demonstram que dentre suas inúmeras atividades os (as) professores (as) estão imersos numa carga de trabalho que extrapola a contratualizada com a instituição (Soares, Mafra e Farias, 2018) (Riehl e Marin, 2016) (Nascimento, Daiben e Anjos, 2019) (Soares, Mafra e Farias, 2019) (Tundis *et al*, 2018) (Leite e Nogueira, 2017) (Amaral, Borges e Juíz, 2017) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Bernardo, 2014) (Mazzei, Camargo e Mello, 2019) (Hoffmann *et al*, 2017) (Hoffmann *et al*, 2018) (Souza *et al*, 2021) (Borsoi, 2012).

Em algumas entrevistas ocorreu o reconhecimento de ser parcialmente responsável por uma autocobrança que gera sobrecarga, como demonstra este trecho: “obviamente não posso creditar isso a UFPA, tem um pouco meu aí, porque eu não sou obrigada a fazer isso, eu poderia fazer meu Plano Individual de Trabalho-PIT e pronto, acabou o meu mínimo, né? Mas eu acho que o mínimo não me satisfaz” (Elisa Pessoa), neste sentido, outra entrevistada mencionou “reclamo muito de excesso de trabalho, mas muitas vezes eu tenho esse excesso porque eu quero” (Lélia Gonzalez). A pesquisa de Ruza e Silva (2016) explica que é forjado nos (as) docentes de

IES valores produtivistas que se entrelaçam com o desejo narcísico de reconhecimento, no qual a procura desse desejo, os (as) professores (as) mergulham nessa lógica. Sendo assim, apesar dos pesquisadores optarem por abarcar atividades para além das suas atribuições formais, é válido ressaltar que há no contexto acadêmico uma pressão para produtividade, pesquisadores são gratificados pelo número de produções, além de retirar-se deste amontoamento de atividades tem um peso simbólico no ambiente social do trabalho, uma das entrevistadas comentou “Eu me sinto cobrada, me sinto pressionada, constantemente pressionada [...]. É curioso porque a palavra pressão, né? Ela é uma pressa grande. Uma pressão [...]. A gente tá na pressa para ter que dar conta.” (Enedina Marques).

Por outra perspectiva, trazer mais sobrecarga para si também pode estar atrelado a um sofrimento ético, Nogueira, Oliveira e Belloc (2020) explicam o sofrimento ético como a ação do indivíduo contra seus próprios valores; nesta concepção, alguns docentes optam por mais carga de trabalho, ainda que a lógica produtivista seja vista como algo reprovável para os mesmos, todavia, eles se envolvem nessa lógica que desaprovam para que alcancem o que é esperado do seu trabalho: alta produção, dessa maneira, se autoexplorando.

Considerando o exposto, a questão da lógica produtivista na qual os (as) pesquisadores estão inseridos foi relatado de forma frequente na pesquisa. A exigência de produções e produtos de pesquisa em um curto espaço de tempo foi um motivo de grande angústia em grande parte dos entrevistados, a produção do conhecimento se assemelha com a produção fabril no modelo de trabalho atual dos (as) professores (as) de universidades públicas. Estas exigências são prejudiciais para o processo de construção do produto de trabalho, principalmente se tratando de pesquisa em ciências humanas, na qual as publicações são confeccionadas dentro de uma perspectiva reflexiva, tratando da subjetividade, na qual também é comum a utilização de métodos mistos, que traz a necessidade de um trabalho duplo no tratamento dos dados de pesquisa. Sobre isso um dos entrevistados esclarece:

[...] é a questão da produtividade. Tem uma exigência de produtividade muito grande no trabalho do assunto, muito grande. Agora ela é... vamos dizer assim. É uma produtividade... Eu vou tentar explicar como é que é. Primeiro, você tem uma cobrança de cumprir a sua carga horária, de sala de aula, enfim. Você tem uma cobrança também de ter um projeto de pesquisa, de extensão, que você oriente alunos e tal. Só que tem também uma cobrança de produtividade relacionada às publicações que é muito alta, e sinto isso pauta de muita discussão dentro da universidade todinha. E tem um elogio grande àqueles professores extremamente produtivos. (Albert Einstein)

A fala citada mostra com clareza a lógica produtivista presente nas universidades, vale pontuar que a produção é diferente de docente para docente, a confecção do material que vai ser

publicado se sujeita ao formato de pesquisa a que se refere, gerando ritmos diferentes de produção. Sobre este assunto, outra entrevistada comenta: “Acho que a lógica tá muito produtivista, muito de produto, eu acho que não tinha que ser assim, tinha que pensar a qualidade, a inserção social, a resposta para as pessoas” (Elisa Pessoa). Neste sentido, Costa (2016) comenta que a natureza da atividade docente do ensino superior não se adequa a um ritmo produtivista sem sofrimento, dessa forma, sofrem as consequências dessa organização.

As entrevistas evidenciaram este tópico como uma angústia quase inevitável pelos (as) professores (as), um participante comentou: “produtividade do qual nós somos reféns e temos que obedecer, ou vai ou vai, é muito complicado” (John Dalton). Em outra entrevista o pesquisador comenta que a exigência de produtividade não conversa com a teoria que este trabalha, e esse diz “[...] da produtividade que nos atravessa inteiramente”, esse breve trecho de fala mostra que a exigência de um alto número de produção é um constante no trabalho de pesquisas desses profissionais. Dejours (2008) apresenta a sobrecarga do trabalho como fator diretamente ligado às patologias no trabalho, o autor evidencia em seu livro um grupo de patologias que estão diretamente ligados a sobrecarga, o autor cita como mais recorrentes: o Burnout, a karôshi, os distúrbios musculoesqueléticos, para mais, o autor afirma que estas moléstias se alastraram entre trabalhadores (as) que estão ambientes com forte pressão da organização do trabalho. O desinvestimento afetivo da atividade docente é um dos assuntos mais presentes na literatura. O trabalho de Ferreira e Pezuk (2021) demonstra que os professores universitários estão expostos a diversos fatores precursores da síndrome de Burnout. Portanto, pode-se destacar que as pressões às quais os (as) docentes pesquisadores (as) estão expostos de forma contínua são fator de risco de adoecimento no trabalho.

6.1.3 O modelo de produção da CAPES

A imposição de produtividade dos (as) professores (as) tem sua gênese raízes no modelo avaliativo da CAPES, esta avaliação é feita por meio de métricas que muitas vezes não atendem a complexidade de certos tipos de pesquisa. Em prol de atender as métricas da CAPES, os (as) pesquisadores (as) entram em uma maratona para alcançarem o máximo de publicações possíveis, assim como boas notas em suas publicações. A respeito da corrida para obedecer às determinações da CAPES, uma professora expôs: “a gente atrasava as coisas mais pessoais e corria atrás dos prazos do CNPq, dos prazos da CAPES”. Acrescido a isso, outra docente comentou “Tenho que publicar, tenho que publicar... a única exigência que eu sinto mesmo é essa, mas as outras eu acho natural” (Marie Curie), o estudo de Souza *et al* (2017) apresentam

essas mesmas circunstâncias de trabalho e afirmam que o modo de avaliação da capes tem produzido sofrimento e constrangimento entre os (as) professores (as) trazendo efeitos para sua saúde psíquica.

Deste modo, diante dos critérios estabelecidos pela CAPES alguns/algumas trabalhadores (as) não têm parte do seu esforço reconhecido, tendo em vista que parte das pesquisas não pode ser avaliada numericamente. Sobre isso, uma das pesquisadoras expôs:

Então, acho que se repensassem o sistema, isso também me ajudaria. Agora, isso tá fora da governabilidade da universidade, isso tá mais no campo da CAPES, no campo do governo federal, de poder repensar, e da sociedade como um todo, tem que repensar esse modelo que a gente entrou, produtivista, muitas vezes só valoriza mesmo um artigo produzido, aí a pessoa faz uma pesquisa lá, ela faz uma pesquisa de, sei lá. Não importa, acho que toda pesquisa tem qualidade, mas ela pega uma pesquisa e transforma em 10 artigos e vai soltando, né, pra se manter, e aí uma pessoa que ficou lá há meses, enfiada com os ianomâmis, pegando malária, dormindo na rede, né, tendo medo do garimpo, longe da sua família, vai sair de lá, vai produzir uma pesquisa etnográfica, vai vir, né, e não vai nem, às vezes, conseguir publicar. (Elisa Pessoa)

Logo, há certa perda de algumas dimensões qualitativas do trabalho feito pelos (as) docentes em pesquisa/extensão. Nesta linha, outra docente expôs:

Assim, é uma coisa que fica meio invisível e que são pérolas da pesquisa, são trabalhos que a universidade está produzindo e que a gente não consegue codificar lá nos números da CAPES, assim... então, eu acho que poderiam ser um pouco mais aberto esses critérios, esse modo de quantificação, de controle. Sim. De fato, a gente já falou sobre alguns pontos de desafio, de dificuldade que é o cansaço, essa questão da extrema rigidez dos critérios da CAPES [...] (Ada Lovelace)

Ainda sobre o lado da produção que a CAPES não alcança, um dos entrevistados criticou: “quem disse que a CAPES e a avaliação da CAPES é a melhor estratégia de avaliar o mérito que as coisas têm para a vida objetiva de cada pessoa? são melhores para avaliar a métrica? a bibliometria dos artigos que foram produzidos e não consegue nem evitar as más práticas [...]” (Louis Pasteur). Dejours (2009) fala sobre uma “maldição” que repercute do trabalho, a essência do trabalho é invisível, aquilo que é produzido por meio da criatividade dos (as) trabalhadores (as) para fazer com que o trabalho aconteça não se reduz a realidade objetiva, portanto, o cerne do trabalho se dissipa no cotidiano laboral. Dejours (2004, p.30) afirma: “o trabalho não pode ser avaliado, porque só aquilo que pertence ao mundo visível é acessível à experimentação científica, podendo ser objeto de uma avaliação objetiva”. Há uma parte do trabalho que não se confunde nem com o prescrito e nem com a atividade. O real do trabalho não é capturado por dimensões aritméticas.

Portanto, é inevitável a insatisfação de uma parcela considerável dos entrevistados a respeito da CAPES, considerando que as suas métricas não dão visibilidade a todo trabalho realizado. Ademais, as determinações da CAPES fazem com que haja nos programas de pós-graduação, com ênfase nas ciências humanas, uma constante pressão para resultados numéricos muitas vezes incoerentes com os modelos de pesquisa escolhidos.

6.1.4 A burocracia nas tarefas de trabalho administrativas do trabalho prescrito

As tarefas burocráticas também foram um fator de muito descontentamento por parte desses (as) trabalhadores (as), sendo burocracia: as atividades que envolvem uma série de procedimentos administrativos, muitas vezes, redundantes. Sendo assim, são tarefas como: deliberações feitas em reuniões, tarefas relacionadas à organização do programa, o preenchimento de plataformas onde devem constar as publicações e o trabalho feito; essas atribuições foram consideradas por parte dos (as) docentes como momento de pouca satisfação.

O descontentamento com todas essas incumbências é representado neste trecho de entrevista: “tem essas coisas complicadas. Depois, as reuniões, a burocracia cada vez maiores. Enfim. A burocracia é... cansado, chateado, enfim, né? E cansa realmente, cansa realmente. A burocracia cansa” (Milton Santos). Assim, este tipo de trabalho se mostrou como causador de fadiga entre os (as) professores (as), sendo sempre referido como a parte do trabalho difícil de fazer ou a parcela do trabalho que se pudessem os (as) trabalhadores (as) retirariam da sua rotina. De acordo com isso uma pesquisadora relatou:

A parte burocrática é que, de fato, é bem difícil. É o osso que a gente tem que roer pra poder comer a carne. A gente come a carne, o filé. O osso tem que chegar e dar uma roidinha, mas essa parte é a que eu menos gosto. Mas o ensino e a pesquisa, de fato, é o que mais me satisfaz. (Ada Lovelace)

Semelhantemente, outro docente do programa expôs seu forte descontentamento em ter que exercer esse tipo de tarefa, comentando que tenta evitá-la ao máximo:

Burocracia, realmente eu fujo ao máximo. Até para preencher um pequeno relatório, já assim, eu fico meio... então tem desprazer, encontrando desprazer que são as coisas mais burocráticas, preencher relatórios, prestar contas de alguma coisa, aí tem um desprazer, verdade. (Nikola Tesla)

Sobre essas tarefas, Muniz-Oliveira (2016) referem em seu trabalho que estes afazeres trazem sofrimento aos (às) docentes e são vistos como um inconveniente em meio ao trabalho,

dificultando suas demais atividades. Esse gama de tarefas traz ao professor um cansaço diferente de outra natureza, tendo em vista que os (as) docentes consideram esse trabalho como perda de tempo, isto é, um trabalho que não gera resultados e nem reconhecimento, além de despender parte da apertada carga horária desses (as) trabalhadores (as) apenas a nível de prestação de contas, acerca disso uma das docentes explicou:

Isso pra mim é o que me que me cansa, que me mata, assim, subjetivamente falando, porque você fica, ah, meu Deus, que preguiça, tudo de novo, né? Aí você tem que ficar importando a sua produção lá do Lattes pro SIGAA, mas quando ele entra no SIGAA, ele não consegue reconhecer, então você tem que validar a produção que você... Sabe? Parece que a gente tem que estar sempre fazendo um trabalho que, se tivesse tudo isso num sistema integrado, informatizado, que dialogasse, você faria uma vez só e não ficaria perdendo tempo fazendo isso, onde você poderia estar em sala de aula, estar em campo, estar escrevendo sua pesquisa, né? Em vez de estar fazendo essa burocracia” (Elisa Pessoa)

A respeito desta tarefa burocrática, Dejours (1988) explica que a satisfação do trabalho é simbólica e se refere às vivências qualitativas do trabalho, o sentido do trabalho é o que importa na relação entre trabalho e desejo. Em relação às atividades burocráticas dos (as) professores (as), o sentido é perdido, não há propósito qualitativo nesse trabalho, não há impressão de sua subjetividade nestas tarefas e nem espaço para reconhecimento, portanto, o sentido do trabalho se esvai gerando sofrimento.

6.1.5 Acesso virtual e organização do trabalho: WhatsApp e sofrimento docente

Outro fator relacionado a sofrimento/descontentamento no relato dos (as) trabalhadores (as) foi o excesso de tecnologias virtuais no dia a dia de trabalho, a utilização do aplicativo WhatsApp foi citada como ponto de sofrimento, haja vista que as demandas desse aplicativo invadem o horário de descanso e fazem parecer que a demanda de trabalho nunca finda. Os (as) professores (as) relataram situações em que estavam em alguma atividade de descanso e foram interrompidos por demandas vindas por mensagem/ligação. Um dos entrevistados contou:

É cansativo. Agora, não tem um final de semana. Eu vou parar tudo e vou correndo fazer isso ou fazer aquilo. Até porque você pode estar no maior público da cidade, você abre o WhatsApp e tem lá. Uma pergunta, uma coisa. Tem o grupo [...]. Tem. Tem os orientandos, tem... Então, você continua. Esse é o lado negativo da tecnologia, principalmente na nossa cultura. Nós adoramos a tecnologia. (Milton Santos)

O excesso de ambiente virtual no trabalho gera nos (as) professores (as) a sensação de sempre estar trabalhando, outro ponto mencionado pelos (as) professores (as) foi a enxurrada de

mensagens nos grupos de WhatsApp, as quais os (as) professores (as) expuseram que era impossível de acompanhar na íntegra. Uma das pesquisadoras pontuou: “Então, se deixar... o nosso dia respondendo WhatsApp de questões, grupos que a gente faz parte...” (Lélia Gonzalez). Santos, Silva e Belmonte (2021) comenta que a entrada do “home office” na vida dos (as) docentes universitários casou a sensação de perda da vida privada, onde o tempo “online” e “offline” se mesclaram influenciando no espaço que o trabalho ocupa do tempo do professor.

Outro aspecto relacionado ao constante contato com a tecnologia está estritamente ligado à saúde dos (as) trabalhadores (as), além de alguns entrarem num estado de sofrimento quando precisam paralisar seus momentos pessoais para atender as demandas, houve também a menção de problemas físicos de saúde em razão do excesso de uso do computador. Por outro lado, a utilização cada vez mais frequente do uso da tecnologia virtual causou lamentação em alguns/algumas professores (as) que viram o modelo de ocupação da universidade se modificando, aulas e apresentação de trabalhos têm se dado no formato “on-line”, por diversos motivos, todavia, há um desejo em alguns/algumas professores (as) de reaver o ambiente físico da universidade, entretanto, a ocupação do espaço físico é dificultada pela precariedade de tecnologia no programa, principalmente pela conexão precária de internet. Acerca disso, uma das pesquisadoras comenta: “com a pandemia e o trabalho remoto, muitas das condições materiais foram meio que deixadas para o campo de “ah, é possível fazer on-line”. Bem, é possível, mas às vezes a gente deseja fazer presencial [...]. Eu acho mais interessante fazer, inclusive políticas, ocupar o espaço da universidade, né? Já que a gente não está mais numa situação pandêmica, e aí eu acho que depois da pandemia, esse incentivo a questões físicas, eles têm diminuído bastante, assim, consideravelmente” (Ada Lovelace).

Portanto, o domínio do ambiente virtual no trabalho dos (as) docentes estendeu sua jornada de trabalho e afastou-os do ambiente físico da universidade, esse afastamento por um lado traz conforto aos (às) docentes, todavia, enfraquece os coletivos de trabalho.

6.1.6 Saúde do trabalhador e sofrimento em razão da organização do trabalho

Os diversos aspectos do trabalho dos pesquisadores (as) docentes já citados têm relação direta com a manutenção da saúde desses trabalhadores (as), a precarização dos elementos presentes no trabalho pode levar ao adoecimento dos trabalhadores (as) repercutindo na esfera física e mental. Nesse contexto, houve relatos de abalos a saúde, também relatos do reconhecimento de riscos para saúde do trabalho. Dentre os entrevistados, dois disseram ter precisado recorrer a psicoterapia em algum momento para lidar com as questões de trabalho.

Houve também quem relatasse estar ciente dos riscos de seu trabalho tomando medidas para evitar o adoecimento. Um dos entrevistados comentou: “Mas, assim, eu reconheço que é um espaço de adoecimento, é um espaço que coloca de sofrimento. Então, isso não é só falar por mim, por vários dos meus colegas” (César Lattes), em concordância com isso uma das pesquisadoras afirmou: “se a gente não cuida, cai aí num adoecimento, né? Porque o sofrimento, né? O como se sente o trabalho, eu acho que é inevitável” (Rosalind Franklin).

O processo de manutenção de saúde leva os (as) docentes a adotarem diversas estratégias de defesa contra o sofrimento, essenciais para que o trabalho não desencadeie um estado patológico. Dejours (2008) explica que as defesas permitem adaptação aos riscos de trabalho, entretanto, acabam disfarçando processos de exploração, os relatos das entrevistas mostram que os (as) professores (as) têm ciência dos processos exploratórios do seu trabalho, mas voltam-se para as estratégias para desviar nas demasiadas exigências.

6.1.7 Defesas contra os sofrimentos da organização do trabalho

A organização de trabalho dos (as) docentes, em certa medida, atenta contra sua saúde, Dejours (2008, p. 146) afirma sobre os processos defensivos do trabalhador contra os riscos de adoecimento do seu trabalho: “a vocação primeira dessas defesas é de resistir psiquicamente à agressão que constitui determinadas formas de organizações do trabalho”, assim sendo, como um movimento psíquico de proteção a saúde os (as) docentes encontraram diversas formas de se preservar.

Sendo assim, a organização da própria rotina foi um mecanismo individual defensivo utilizado na tentativa de cumprir a alta demanda de trabalho, a flexibilidade do horário de trabalho, apesar de consumir o tempo dos (as) docentes para além da carga horária, também possibilita diversas formas de arranjo do horário para que os (as) trabalhadores (as) possam manejar a sobrecarga. Uma das pesquisadoras narrou sobre a organização do seu tempo: “Então, assim, eu tento, dentro dessa minha rotina, dar uma organizada pra que eu não fique tanto tempo conectado nesse formato, mesmo não estando lá, né? [...] Eu tento organizar para que esse trabalho não extrapole” (Enedina Marques), todavia, a organização da rotina trabalho não sana o problema da extrapolação de carga horária, uma pesquisadora comentou “E no final de semana, eu procuro me organizar assim. Eu prefiro chegar em casa e até mais tarde, trabalhando, e ter o final de semana mais tranquilo” (Eliza Pessoa). A organização do cotidiano apenas ameniza a tomada do tempo de vida pelo trabalho.

Além da organização, os (as) pesquisadores (as) acabam por recusar algumas atividades para não aumentarem sua sobrecarga, os (as) docentes quando percebiam que estavam lotados de trabalho passaram a recusar participação em novos projetos, novas orientações e a execução de algumas tarefas que iriam consumir mais do que possível de seu tempo. O seguinte trecho evidencia isso: Mas com muita organização e dizendo não, bastante não, para muita coisa. organizando bastante para aproveitar esse tempo [...]” (Flora de Pablo). Nesta perspectiva, uma pesquisadora comentou sobre seu número de orientandos: “Outra coisa, é pegar menos orientandos. Então, a cada seleção, pegar dois de mestrado, um de doutorado, porque é uma demanda pelo menos pra mim, da maneira como eu lido com as orientações” (Lélia Gonzalez). Portanto, os (as) pesquisadores (as) tentam, na medida do possível, dosar suas demandas. Ainda a respeito da recusa de certos trabalhos um dos professores contou: “quase todo semestre eu estou recebendo um convite para entrar em um projeto diferente [...], mas que eu decidi para mim mesmo que não, não vou” (Albert Einstein).

Além disso, na tentativa de se defender da sobrecarga, alguns dos (as) docentes também relataram tentar evitar a lógica produtivista, entendendo seu ritmo de produção, tentando diminuir a autocobrança, no intuito de evitar a pressão de produzir cada vez mais, isso é destacado no seguinte trecho: “não sou obcecado por escrever, por sistematizar, eu aprendi muito, eu era uma pessoa muito perfeccionista até, sei lá, os 20 e tantos anos, então tudo tinha que ser muito certinho, depois eu abandonei esse ideal, então eu me tornei muito mais paciente” (Nikola Tesla).

Para mais, tentando evitar a exaustão parte dos (as) pesquisadores (as) citou como mecanismo individual de defesa evitar trabalhar aos fins de semana, um dos docentes comentou “Mas assim, sábado e domingo não... Sábado e domingo não trabalho. Não me mande mensagem de trabalho. Não vou responder” (César Lattes). Semelhantemente, visando proteger o descanso das férias, ocorreram relatos de estratégia como não levar o computador para as viagens de férias ou avisar os alunos e orientandos que não estarão disponíveis nesse momento, a exemplo disso está o seguinte trecho: “olha, eu vou entrar de férias tal data, eu já aviso com antecedência pra eles, então eu vou receber quem tá na orientação de mestrado, doutorado, orientação de TCC, que eu também faço, eu digo, eu vou receber até tal data. Depois dessa data, quem me mandar até a data tal, eu não vou nem olhar, porque eu vou entrar de férias. Quando eu tiro férias, eu desligo absolutamente tudo, né?” (Elisa Pessoa). Há, entre o s(as) professores (as), a tentativa de resguardar seus dias de folga, mas nem sempre é possível, uma parcela dos (as) professores (as) relatou tentar não trabalhar aos fins de semana, mas afirmaram ser inevitável em certas circunstâncias. Ainda sobre a gestão do tempo de trabalho, alguns dos entrevistados apontaram a estratégia de defesa de evitar ver demandas de trabalho após o horário de trabalho definido para

o dia, segundo as narrativas, esses (as) professores (as) desligam-se dos meios de comunicação virtuais após o término do horário de trabalho diário.

Portanto, as formas de se defender dos (as) professores (as) se mostraram de cunho individual, a administração do horário feita pelos (as) docentes vem como movimento para disfarçar a sobrecarga que os leva a trabalhar para além de sua jornada, Dejours (2008) comenta que se as defesas foram eficazes elas irão dissimular o sofrimento dos (as) trabalhadores (as), podendo até mesmo fazer com que ignorem os riscos produzidos pela situação de sofrimento. Além disso, Dejours (2012b) esclarece que as defesas também podem propiciar o atravancamento do pensamento, fazendo com que os (as) trabalhadores (as) deixem de refletir sobre a própria realidade de trabalho e, portanto, enfraquecendo os movimentos de mudança.

Neste sentido, dentre os mecanismos defensivos, algumas formas de negar as situações de sofrimento foram percebidas durante as entrevistas, o que se torna preocupante à medida que a realidade de exploração se torna velada. Assim, alguns discursos foram utilizados para encarar este modelo de trabalho como, por exemplo, a afirmação “o trabalho é assim mesmo” ou “é preciso gostar para fazer este trabalho”. A formação dessas ideias permite um contentamento com a realidade de trabalho, evitando a ruminação do sofrimento pelos excessos de trabalho, no entanto, como dissemos anteriormente, esses fatores relatados podem gerar situações deletérias e comprometer a saúde. A crença de que a leitura de matérias relacionadas ao trabalho não contava como trabalho propriamente dito também foi relatada por alguns participantes, alguns diziam deixar essa atividade para ser feita aos fins de semana, pois não consideravam como trabalho propriamente dito. Ainda como negação, foi relatado a falta de percepção que estar fora do horário de trabalho, a crença de não precisar da infraestrutura da universidade e a crença de que as cobranças nessa carreira não são exageradas. Sendo assim, a tomada dessas percepções guarda os (as) docentes de maiores sofrimentos, podendo até mesmo amenizar a percepção da sobrecarga que permeia a vida desses (as) trabalhadores (as). Dejours (1988) explica que a negação do real do trabalho expressa desconsideração pela afirmação perigo, dessa maneira, o trabalhador recusa a ciência do que lhe causa risco, negando o risco para que possa exercer sua atividade sem o sofrimento iminente.

6.1.8 Questões de gênero

A percepção que a realidade do gênero feminino interfere na produção do trabalho foi presente nas entrevistas, este assunto foi narrado espontaneamente por boa parte das mulheres e por um dos participantes do sexo masculino que discorreu a respeito das dificuldades encontradas pelas trabalhadoras. Dentre os assuntos que atravessam culturalmente a vida das mulheres, com

muita força, e foram exibidos na pesquisa, estão: a questão da maternidade e da ocupação de cargos. Os relatos mostraram que os encargos da maternidade junto a alta demanda de trabalho geram um cenário no qual as mulheres ficam ainda mais sobrecarregadas e tem dificuldades de alcançar os (as) trabalhadores (as) do sexo masculino no quesito numérico de produção. É de conhecimento geral que os primeiros anos da maternidade exigem muita dedicação temporal dos pais, entretanto, no que se refere às mulheres dessa pesquisa ficou claro que isso traz prejuízos ao trabalho:

O que eu sinto é que, por ser mulher, pesquisadora, mãe, eu tenho ainda hoje uma dificuldade, talvez, de desenvolver um trabalho mais efetivo em termos de pesquisa, de entregar [...]. Então, eu não consigo competir também, por exemplo, com um professor que já tá há muito tempo na universidade [...] eu sinto sobre a carga materna, a coisa da... do ser mulher que a gente estava falando no início, que é difícil, a cobrança que é feita. Por ter que dar conta de casa, família, né? (Enedina Marques)

Neste sentido, a pesquisa Silva *et al* (2019) conclui que as mães na docência universitária precisam fazer ajustes em ambos os papéis para conseguir conciliar estas duas demandas, todavia, o acúmulo dessas funções gera sobrecarga e o sentimento de culpa por não sentirem que se dedicam da melhor forma em ambos os âmbitos de suas vidas. Além da maternidade, as mulheres comentaram também a respeito das tarefas domésticas, nesse sentido, as obrigações de casa apareceram em algumas pesquisas como um esforço assumido que pesava na organização temporal das pesquisadoras; houve uma pesquisadora que relatou como dividia seu tempo diário para cuidar da profissão, dos filhos e da casa. A respeito desse tema outra pesquisadora contou:

Mas a sobrecarga também tem a ver com o nosso gênero, o gênero feminino, eu acho que o gênero... A gente acaba assumindo muitas coisas que outras pessoas não assumem, e que a gente fica no compromisso ali, ou o compromisso com os alunos, ou o compromisso social, ou o compromisso, né? Porque também tem as atividades da casa, você precisa comer, você precisa fazer supermercado, você precisa... limpar a casa, você tem uma série de outras tarefas postas aí [...] (Elisa Pessoa).

A pesquisa de Arruda (2018) expõe que no modelo de sociedade em que vivemos sobrevive a ideia de que a mulher tem responsabilidade pela vida privada e pela vida doméstica, de modo que culturalmente a execução dos serviços domésticos recaí sobre o gênero feminino, entretanto, vale ressaltar que os impedimentos vividos por essas mulheres no âmbito profissional não se trata de um fracasso pessoal, e sim do reflexo das faltas de uma realidade historicamente construída.

Sendo assim, é incumbido às mulheres diversas demandas e isentando aos homens diversas exigências, tendo como consequência a sobrecarga feminina. Nader e Caminote (2014) expõe que há um processo de dominação masculina nas relações domésticas legitimada socialmente, na qual geralmente o polo feminino se submete as requisições do polo masculino.

Além disso, foi observado e referenciado que a maioria dos cargos de pesquisador docente são ocupados por homens, o que contrasta com a graduação do curso sobre qual o programa se refere, que é majoritariamente composto por mulheres. Isso gera uma reflexão: Por que essa maioria feminina não tem chegado na docência? Os desafios são dos mais diversos, e as exigências na carreira feminina perpassam por diversas nuances, apesar disso, quando chegam ao patamar da docência os desafios inerentes ao gênero não cessam, o artigo Ibarra, Ramos e Oliveira (2021), encontrado na pesquisa bibliográfica, aponta que as docentes universitárias ocupam posição subalterna em relação aos (às) trabalhadores (as) do gênero masculino, sofrendo preconceitos relacionados à maternidade e não reconhecimento das suas contribuições. A ocupação de espaços de poder está intrinsecamente atrelada as masculinidades na ideologia das sociedades ocidentais, os ideais e locais de poder já ocupados pelo gênero masculino são repercutidos na subjetividade e no ideal de trabalho dos homens (Eccel e Grisci, 2011).

Levando em conta esses aspectos de gênero, é preciso que haja políticas que amparem as mães que estão se qualificando academicamente, com ênfase na primeira infância, na qual as mulheres precisam de mais suporte para dar conta das demandas que recaem sobre elas.

6.2 Condições de Trabalho

6.2.1 Carências de infraestrutura nas condições de trabalho

Os aspectos relacionados às condições de trabalho mencionados pelos entrevistados incluem certa carência do ambiente físico e tecnológico favorável para a prática do trabalho e a necessidade de reorganização do espaço físico. A infraestrutura carente foi motivo de forte descontentamento entre os entrevistados, quando questionados a respeito da estrutura oferecida para o trabalho, uma das docentes respondeu:

A gente não tem nada, a gente não tem computador [...]. Enfim, a gente não tem uma sala, né? Eu tenho um gabinete que eu divido com mais dois colegas e eu dificilmente consigo fazer grupos ali, porque é uma sala pequena e tá ocupada pelos outros colegas, então grupos ali tem que ser no máximo de quatro alunos. Os nossos grupos de pesquisa são de 10, 15, 20 alunos. A gente não tem uma sala, a gente não tem equipamentos [...]. E a gente não consegue fazer banca online porque cai toda hora a conexão dos

computadores, não tem conexão com o Datashow, enfim, essa parte mesmo de tecnologia e de infraestrutura no sentido de salas, equipadas, a gente não tem. (Lélia Gonzalez)

A falta de sala e de tecnologias virtuais foram as queixas mais frequentes em relação à infraestrutura, os (as) professores (as) comentam que o programa sofre com a situação da internet, a qual é completamente instável e afeta atividades cotidianas dos (as) docentes. Deste modo, foi perceptível que parte dos (as) professores (as) opta por trabalhar com os recursos tecnológicos (computador; internet; software) que possuem para uso privado/pessoal, haja vista que estes instrumentos não são fornecidos a eles. Sobre isso um dos docentes comentou: “A universidade foi abandonada com relação à internet. Se você ver, você não consegue acessar a internet [...]. Imagina, você não consegue fazer nada de pesquisa em turma sem internet. Então, está abandonada. Essa reclamação já há quatro anos. Às vezes, eu teria que usar a minha internet do meu celular. Equipamento, tem computadores que não estão funcionando, a gente não consegue. Então assim, a infraestrutura, a parte também, por exemplo, de cadeiras e tudo, é precário.” (César Lattes).

A falta de disponibilização dessas tecnologias é tanta que culminou numa retirada física dos (as) professores (as) do espaço universitário, este processo também ocorreu na pesquisa de Amaral, Borges e Juíz (2017), que afirma que a falta de estrutura e a carência de salas levou os (as) docentes a levarem o trabalho para o ambiente doméstico, alterando ainda mais a extrapolação do horário de trabalho. Além disso, o distanciamento do local físico levou a um alheamento dos (as) professores (as) a respeito dessa necessidade, neste sentido, houve relatos de professores (as) que optam por trabalhar de casa e consideram que não precisam que o programa lhes ofereça estrutura física e instrumental para realização de seu trabalho.

Outro aspecto de grande insatisfação encontrado na pesquisa foi a falta de salas e ambientes adequados para realização de atividades inerentes ao trabalho dos entrevistados. A respeito deste assunto uma das docentes comentou:

[...], mas eu estou tentando conseguir uma sala para reunir graduação e pós-graduação, uma sala que seja grande, que tenha um bom ambiente. Pode ter uma questão de, por exemplo, poderia fazer isso na minha sala do IFCH, só que ela é menor. E tem um horário que fecha, 5 da tarde, 6 da tarde, o IFCH fecha. Então, eu tenho que tentar no mirante, e no mirante já é outra coisa. Então, são detalhes que, se por acaso nós tivéssemos um melhor ambiente físico, na pós-graduação ou que se fosse garantido uma maior autonomia mesmo do professor em relação às salas para poder fazer atividades extracurriculares mesmo, sabe? (Ada Lovelace)

Ainda sobre a questão da falta de salas, outra participante da pesquisa comentou “Agora eu estou tentando negociar [...] uma sala pra eu reunir com o grupo, porque no próprio mirante

[...] eles não abrem espaço para grupos de pesquisa só para aula e no [...] (instituto) a gente não tem isso, né? Ou se tem é até às 18 horas” (Lélia Gonzalez). Semelhantemente, diversos estudos encontrados na literatura apontaram a mesma realidade, havendo falta de materiais e salas para os (as) pesquisadores (as) docentes (as) (Tundis *et al*, 2018) (Seabra e Dutra, 2015) (Lago, Cunha e Borges, 2015) (Souza *et al*, 2018) (Gonçalves e Pires, 2014) (Souto *et al*, 2017) (Amaral, Borges e Juiz, 2017) (Lago, Cunha e Borge, 2015) (Pizzio e Klein, 2015) (Souza e Oliveira, 2013) (Prata-Ferreira e Vasques-Menezes, 2021) (Maciel *et al*, 2020).

A falta de infraestrutura é um empecilho de longa data, de acordo com os (as) docentes, alguns desses mencionaram que os investimentos da CAPES para resolução desse problema, em específico, não existem. Deste modo, uma das entrevistadas comenta:

Então a Capes ela só ela não investe na infraestrutura, né? Ela só investe, ela paga diárias e passagens, né? praticamente, né? [...] Então, ela não investe na construção, na infraestrutura dos prédios, né? Agora, [...] a universidade como um todo, ela tem uma estrutura boa, a universidade tem uma infraestrutura, a [...] tem uma infraestrutura boa, comparada a muitas federais que eu conheço no Brasil, né?” (Flora de Pablo)

Sendo assim, a distribuição de incentivo financeiro da CAPES é insuficiente para manutenção do PPG, a universidade onde a pesquisa foi realizada é enorme e conta com um número alto de programas de pós-graduação, todavia, há diferenças de realidade entre os programas; a mesma universidade que possui programas com grande suporte financeiro de fomento à pesquisa, também possui programas cujo investimento econômico não supre nem as necessidades básicas de tecnologia.

Considerando esse cenário, é imprescindível que os (as) trabalhadores (as) estejam esclarecidos das suas necessidades de trabalho, Dejours (1988) expõe que as condições de trabalho não se dissociam de movimentos de luta e reivindicação dos (as) trabalhadores (as), o programa está sob as deliberações de órgão de educação e pesquisa a nível federal que devem ser cobrados a respeito da realidade dos (as) docentes.

6.2.2 Os recursos para pesquisa e suas repercussões nas condições de trabalho

Além disso, a falta de recursos e financiamentos foi citada como uma dificuldade por parte dos entrevistados, ainda que a universidade receba recursos para dar continuidade em suas atividades, o fomento à pesquisa não chega de forma satisfatória a esses pesquisadores (as). A liberação de bolsas, por exemplo, depende de uma série de requisitos, os quais acabam pondo os

(as) professores (as) num cenário competitivo para ter acesso a estas vantagens. A fala de uma das pesquisadoras elucida esta situação:

Bom, no Brasil é um pouco complicado porque no Brasil a gente tem baixo financiamento de pesquisa [...]. Então, é difícil porque a gente acaba não tendo financiamento condizente, né? E isso nos faz buscar recursos de uma forma que coloca os programas em competição, né? O sistema, o sistema da pós-graduação brasileiro, ele é um sistema que coloca os programas em competição. Então isso é um pouco negativo, deveria ter verba para todos os programas crescerem sem ter necessariamente que o outro cair para um programa crescer, né? Então, assim, se eu pudesse, se a gente pudesse efetivamente, era ampliar o orçamento, né? Da ciência e tecnologia, do ensino, do MEC, né?” (Flora de Pablo)

A falta de incentivos à pesquisa leva parte dos (as) pesquisadores (as) à precisem investir o próprio dinheiro no custo que sua pesquisa gera, a respeito disso uma das entrevistadas comentou: “O máximo que a gente tem são as bolsistas, né? Quando a gente consegue pelo PIBIC. Então a gente não tem outras formas[...]. Então, a gente tem que arcar com todos os custos que fazer uma pesquisa demanda. Além disso, as demandas da universidade são muito grandes. Muito grandes [...]” (Lélia Gonzalez). Apesar dos pesares, os (as) professores (as) relataram se sentirem contemplados com o fato de terem carga horária direcionada a pesquisa, o reconhecimento dessa política gera prazer nos (as) professores (as) que podem desfrutar da possibilidade de executar uma pesquisa dentro da sua carga horária de trabalho.

6.3 A cooperação como uma díade

Os (as) professores (as) entrevistados percebem as relações interpessoais no trabalho de forma variada entre os pares, entretanto, foi predominante sentimentos de teor ambíguo no que diz respeito ao tópico relacional do trabalho.

6.3.1 Relação com os pares: parcerias e tensões; e suas implicações na cooperação

Quando perguntado a respeito das relações interpessoais com os pares, os (as) docentes responderam que existiam momentos nos quais a relação era harmoniosa e em outros a relação era cercada por dificuldades, houve também quem respondesse que a relação era boa com alguns colegas e complicada com outros. A seguinte fala evidencia este panorama relacional:

Ah, eu acho que um dos grandes desafios que eu tenho enfrentado recentemente é a relação com os colegas. a relação com os nossos colegas dentro da universidade, ela é bem variada, na maior parte do tempo eu me dou bem com grande parte dos colegas. Mas eu tenho percebido que há uma violência muito grande. (Albert Einstein)

A dualidade nas relações é um aspecto que ficou manifesto na totalidade das entrevistas, outro professor comentou: “as relações com os colegas, que nem sempre é fácil, mas a gente tem boas relações também” (John Dalton). Neste sentido, a pesquisa de Leite e Nogueira (2017) também expôs contradições e ambiguidades no ambiente relacional dos (as) pesquisadores (as), mostrando que as relações oscilavam entre fonte de satisfação e insatisfação.

Entre estas duas facetas relacionais, a mudança de percepção ocorria em relação a diferentes colegas ou a diferentes situações, sobre isso Dejours (2008) explica que a existência de cooperação não exclui atritos e rivalidades, portanto, é justamente o manejo entre a diversidade de ideias/situações que permitirá que os (as) trabalhadores (as) cooperem. A respeito dos momentos em que as relações foram mencionadas como algo positivo, havia o sentimento de cordialidade e respeito, dentro desta concepção um dos entrevistados concluiu “Não há nenhuma relação, nenhuma situação interpessoal que me cause insalubridade mental, física. Não, acho que é uma boa relação” (John Dalton), com pensamento semelhante, outra entrevistada pontuou: “ambiente bem salutar até a relação ali entre os colegas, né? Mas eu tenho certeza de que é salutar justamente porque tem essa relação, né? (de respeito)” (Lélia Gonzalez). Muitas vezes, ao falarem dos sentimentos positivos, os (as) professores (as) os direcionaram para colegas específicos citando com os quais partilhavam momentos de parceria. Todavia, houve professores (as) que, sobretudo tiveram uma percepção de maior descontentamento com pares, mencionaram momentos de muita violência e conflito em certas situações de encontro, como exemplo as reuniões do programa:

Não sei se você já participou de alguma reunião [...] é um negócio, às vezes, terrível. [...] Porque o encontro com os colegas não é algo que não produz, não produz alegria, produz, geralmente produz desconforto, então eu acho que é o elemento desprazeroso, é uma relação, uma relação, né, ou indiferente, ou ruim, e às vezes até violenta com os colegas, então acho que esse é o elemento para mim de maior causa de desprazer no trabalho” (Lélia Gonzalez).

A pesquisa de Prata-Ferreira e Vasque-Menezes (2021) discorre a respeito dos conflitos entre docentes do ensino superior público e demonstrou que esses atritos vêm, muitas vezes, da própria estruturação do trabalho, se tornando inevitável e trazendo sofrimento aos (às) trabalhadores (as). As demandas individuais, a disputa por vagas em iniciativas de fomento à pesquisa, a disparidade entre linhas traz à tona a disputa entre docentes. Neste sentido, a lógica

produtivista explicitada na subseção 6.1.2 também faz parte desse contexto de demandas individuais e concorrência por bolsas de fomento, a exigência de alta produtividade para obtenção de proventos favorece a competição entre docentes e impede o fortalecimento do coletivo.

Desse modo, a disputa entre linhas também foi citada entre os (as) docentes como um fator de sofrimento em seu trabalho, os relatos versavam sobre uma certa rivalidade entre linhas, a qual acabava por criar um sentimento de tensão entre grupos de pesquisadores (as). Sobre isso, um pesquisador afirmou: “uma guerra intelectual, de linhas, e mesmo de afetos, de interesses, de egos, que é muito frequente no ambiente, em todos os ambientes de trabalho, eu acho que ele é visível também na universidade” (Nikola Tesla), a respeito do mesmo assunto outro professor comentou: “Eu acho que são pessoas fantásticas, mas tem muita disputa. Disputa entre linhas, disputa dentro das linhas, pelas suas questões mais narcísicas, mas também tem grandes parcerias, grandes pessoas que são muito abertas à parceria e à construção” (Niels Bohr). Sendo assim, os relacionamentos nestes programas são permeados por momentos de colaboração e momentos de competição. Este cenário coloca o fenômeno da cooperação em certa fragilidade.

6.3.2 Cooperação nas situações de trabalho frente às questões relacionais

A cooperação, como já explicitado, é de grande relevância para a saúde do trabalhador e é fruto na confiança entre os pares. Segundo Martins (2009) o elemento que permite que a cooperação ocorra é a alternância entre intimidade e visibilidade presente na convivência do trabalho, isto é, para haja a confiança necessária para que os (as) trabalhadores (as) cooperem, um trabalhador precisa ver em seu par um sujeito potencial à colaboração e criar com ele uma relação de proximidade que propicie o movimento cooperativo. A respeito do movimento cooperativo nesta investigação, a esmagadora maioria relatou uma cooperação limitada, isto é, a cooperação só ocorre em contextos específicos. Os relatos evidenciaram que, em geral, a cooperação ocorre entre linhas ou grupo de professores (as) que têm maior intimidade, uma pesquisadora comentou: “Eu acho que a cooperação que existe no nosso programa, ela é de micronúcleos, ela é de núcleos” (Elza Gomide). A pesquisa de Amaral, Borges e Juiz (2017) também demonstrou que a cooperação ocorre em pequenos grupos e, de modo mais geral, dentre os (as) docentes não há uma coesão entre os colegas.

Neste sentido, outra professora comentou “Mas, por sorte [...], a gente tem núcleos que se ajudam, né, mutuamente” (Elisa Pessoa), semelhantemente outra docente expos “relações de cooperação, com os professores que eu tenho mais proximidade, eu sinto essa colaboração”

(Rosalind Franklin). A cooperação, nesta investigação, foi encontrada entre colegas de linha e colegas com maior proximidade; foi um fator de grande satisfação para os (as) professores (as), eles se sentiam contemplados com as trocas e trabalhos que dividiram entre os pares, um dos pesquisadores relatou: “Tem vários colegas que trabalham juntos, então ali tem um senso de coletividade muito grande [...]. Então, tem vários colegas que estão sempre tentando se ajudar e pensar coletivamente aquilo” (Albert Einstein). Todavia, ao olhar para o programa como um todo, a cooperação tem certa debilidade, o sentimento de distância e de falta de confiança em relação a certos (as) professores (as) afetava a construção da cooperação. O seguinte trecho versa a respeito disso:

De todo modo, eu não vou dizer para você que eu me sinto confortável com todos. [...] Então, é uma relação de trabalho, eu sei que é uma relação de trabalho. E eu sei que naquele lugar ali também existem pessoas que talvez eu possa não confiar totalmente que eu preciso tomar cuidado com algumas coisas, né?” (Enedina Marques)

Dentre os processos necessários para que a cooperação ocorra, Giannini *et al* (2019) comentam que é preciso abrir mão de parte da inteligência individual para que caminhos de troca entre os (as) trabalhadores (as) sejam possíveis e então ocorra a criação de regras coletivas de como realizar o trabalho; no caso do grupo de trabalhadores (as) desta pesquisa, as disparidades de concepções sobre modos de fazer pesquisa entre as linhas e os atritos de ideias entre os (as) docentes, embargam o processo de criação de modos de produzir coletivos, neste sentido, a recusa da engenhosidade dos pares prejudica a produção cooperativa.

Outra barreira encontrada para cooperação foram as situações com atritos e/ou competição, este elemento presente no ambiente de trabalho permeou diversas vivências dos (as) professores (as), causando sofrimento e incômodo nos (as) professores (as); no tocante à cooperação, as disputas foram um impeditivo para que houvesse cooperação no programa como um todo. Referido a isso, um professor afirmou: “Eu acho que são pessoas fantásticas, mas tem muita disputa. Disputa entre linhas, disputa dentro das linhas, pelas suas questões (dos (as) docentes)” (Niels Bohr). A influência desse aspecto competitivo, também esteve relacionado a falta de equidade no acesso a oportunidades, como o seguinte trecho explicita:

O que me dá desprazer são os relacionamentos, me dá desprazer, porque eu aguento a competição que existe. Eu tenho muita dificuldade de trabalhar isso em mim essa competição. O que também me dá desprazer é uma certa... A gente percebe uma certa desproporcionalidade entre os professores. Somos todos professores da mesma instituição, mas tem um que não tem um projeto, não tem nenhum recurso. E tem um que não tem 300 mil de recursos. Entendeu? Isso me dá muito desprazer. (Elza Gomide)

Portanto, ficou evidente que a cooperação só aparecia entre certos grupos, alguns professores (as) que não estavam inseridos nesses grupos afirmaram realizar seus trabalhos sozinhos e não manifestaram discursos de descontentamento com isso, enquanto outros (as) professores (as) lamentaram não haver mais cooperação e relataram se sentir isolados, sendo isso motivo de descontentamento. Semelhantemente, na pesquisa de Nascimento, Daiben e Anjos (2019) discorre a respeito do sentimento de isolamento sentidos pelos (as) docentes e pontua que esta vivência pode inclusive gerar a sensação de falta de reconhecimento pelos pares e desmotivação no trabalho.

Sobretudo, o aspecto mais prejudicial da não-cooperação é a forma como o trabalho se organiza, o trabalho dos (as) docentes é organizado fundamentalmente no Plano Individual de Trabalho (PIT), como o próprio nome já explicita, as metas de trabalho que os (as) docentes devem cumprir são de cunho individual, sendo assim, o modelo de confecção do trabalho não incentiva a colaboração, sobre isto uma das pesquisadoras afirmou “não há um trabalho institucional que promova cooperação” (Maria Tavares). Dessa forma, a carga de trabalho referente ao PIT toma quase que a totalidade das atribuições dos (as) docentes, nessa trama os trabalhadores (as) desviam do prescrito e procuram encontrar maneiras de trabalhar em conjunto, de acordo com isso, uma pesquisadora comenta: “As pessoas também estão muito preocupadas em fazer o seu, né? E ninguém quer também ficar enchendo o saco do outro aqui para não deixar o outro fazer pesquisa” (Bertha Lutz), concordante com isso, o trecho de outra entrevista explana: “Está todo mundo lá fazendo o seu trabalho. Isso é um entrave dentro do programa que a gente sempre discute em reunião, que a gente sempre tenta ultrapassar. [...], mas eu não sinto que a gente consegue se integrar nesse nível” (Enedina Marques).

Segundo essa realidade, uma das pesquisadoras comentou que não é permitido na plataforma CAPES que em uma pesquisa sejam cadastrados dois pesquisadores, o que se torna uma grande perda para expansão de uma pesquisa, e faz com que pesquisadores (as) que estejam investigando um mesmo tema não possam trabalhar cooperativamente; neste trecho é possível ver o descontentamento de alguns/algumas docentes em relação a isso: “apesar desse sistema universitário levar para o individualismo, a gente encontra colegas que estão implicados para além do seu PIT, então a gente vai fazer parcerias que vão trabalhar junto com a gente, vão fazer um trabalho que é totalmente invisível” (Eliza Pessoa); neste sentido, fica claro que ao cooperarem os (as) docentes entendem que será um trabalho com o reconhecimento social comprometido. Isto posto, é possível que certas modificações na organização do trabalho poderiam tornar o trabalho mais leve, fluido e saudável, todavia, vale ressaltar que o movimento cooperativo está para além do prescrito a organização e parte das trocas relacionais e referências

de posição dentro de uma instituição (Dejours, 1993), portanto, a ausência e a presença de cooperação estão diretamente ligadas aos movimentos relacionais no trabalho, os quais caracterizam ou não forma de como o grupo se agencia coletivamente.

6.3.3 O sofrimento em recusar convites e trabalhos

Uma parcela dos (as) professores (as) narrou certa tristeza em precisar recusar certos convites acadêmicos, seja para trabalhar em projetos de pesquisa/extensão de outros colegas ou para orientar alunos, essas recusas são feitas em razão da larga carga horária e quantidade de trabalho dos (as) docentes, apesar de terem interesses em outras parcerias, fica inviável por não terem mais disponibilidade de tempo. A angústia em recusar estes convites é exibida no seguinte trecho de entrevista:

“Eu sinto essa dificuldade, sabe? Porque eu vejo que é um aluno assim, pô, ele gostou do meu trabalho, E ele quer que eu acompanhe ele no TCC, enfim, em algum... Às vezes, tem alunos que me procuram, às vezes, para... Professor, eu escrevi um trabalho e tal, estava querendo publicar, você me ajuda? Aí eu fico assim, sabe?” (Albert Einstein)

Recusar o convite de alunos gera uma verdadeira angústia em parte dos (as) docentes, estes percebem o convite dos alunos como parte do reconhecimento ao seu trabalho e negar isso se torna um dilema. Semelhantemente ocorre frente a necessidade de precisar recusar a participação em algum trabalho junto a outro colega, sobre isso uma das pesquisadoras comentou:

“Aceitando as minhas limitações e conseguindo negar alguns projetos, negar algumas orientações etc. De novo, dizendo, muitas vezes, não é bem-visto pelos colegas que parece que a gente é professor universitário, então a gente tem que fazer tudo o que demanda, o que nos é solicitado, e não dá. Por isso que talvez tenha tantos trabalhos malfeitos, enfim. por conta de aceitar mais trabalho do que se dá conta, do que se deseja também. Não é só dar conta no sentido físico, mas a gente só dá conta de um trabalho ou de uma pessoa, de qualquer coisa, se tem aí um desejo em estar” (Lélia Gonzalez)

Alguns dos (as) professores (as) mostraram ter interesse em diversos campos da sua área de atuação, entretanto, não é possível abarcar a todos, isto fica evidente no seguinte trecho da entrevista: “Eu acho que, às vezes, focar. Focar. Porque tem muitos temas que, às vezes, dá vontade de pesquisar, mas eu não vou poder fazer isso, senão eu não vou chegar a lugar nenhum. Então, acho que focar, [...] acho que esse talvez seja o meu maior desafio” (Marie Curie). A implicação pessoal se mostrou um aspecto forte nos (as) trabalhadores (as) desta pesquisa, os

(as) docentes realmente possuem grande interesse nos assuntos referentes à sua área, recusar novas experiências de trabalho é um revés nas suas vivências de trabalho.

6.3.4 Defesas contra os sofrimentos relacionais

O isolamento e distanciamento relacional foram relatados em alta frequência, os (as) docentes procuravam por meio disso se esquivar de conflitos e brigas. Um dos docentes comenta sobre isso: “Então, assim, para sobreviver dentro disso, uma estratégia que eu utilizei foi isolar-me, me proteger, ficar com o meu grupo” (César Lattes), igualmente outro pesquisador, pontua: “Eu, pessoalmente, quando eu sinto que as relações envolvem essas coisas, eu me afasto um pouco, eu fico mais onde eu me sinto capaz de conversar, onde eu não tenho que brigar com o ego” (Nikola Tesla). Os atritos entre os pares foi motivo de grande angústia entre os (as) docentes, as narrativas apontavam para os momentos de reunião como situações em que esses atritos ganhavam proporções ainda maiores, sobre isso uma das pesquisadoras contou: “[...]me envolver menos, mas de vez em quando dá umas vontades de falar certas coisas nas reuniões, sabe? Eu me seguro pra tipo, não, você não vai ajudar em nada, só vai piorar as coisas. Fico na minha. (Albert Einstein)”. Ainda sobre o distanciamento, uma professora comentou:

É meio que aquilo não me abala, sabe? Porque eu faço um distanciamento, isso aí tem mais a ver com eles do que comigo, tem mais a ver da pessoa, que é agressiva, do que comigo. Então eu faço esse trabalho, não me importo tanto com... Com o que é dito, enfim, com o que as pessoas dizem, não sei se faz sentido pra ti, entendeu? Ou seja, tem uma relação de cordialidade, de deferência, mas justamente por não ter muita intimidade, né? (Lélia Gonzalez)

Nesse trecho fica claro que a medida de tomar distância é o que permite aos pesquisados “não se abalar”, entretanto, esta forma de se defender é adversa a cooperação e enfraquece os (as) trabalhadores (as) como coletivo, os deixando, por outro lado, vulneráveis a outros aspectos de sofrimento no trabalho.

6.4 O reconhecimento

O reconhecimento é um elemento do trabalho de ordem coletiva, as relações de trabalho revelam a ocorrência ou não desse aspecto do trabalho, nessas o reconhecimento envolve vários grupos sociais: os alunos, a família dos (as) docentes, os pares, os (as) trabalhadores (as) administrativos e terceirizados da universidade, a comunidade na qual os (as) pesquisadores (as)

atuam e as demais pessoas presentes nos seus ciclos sociais. Dejours (2008) definiu dois tipos de reconhecimento: o reconhecimento de beleza, feito pelos pares, e o reconhecimento de utilidade, feito pelos superiores ou pessoas atingidas pelo trabalho do profissional.

6.4.1 Relação com os alunos e reconhecimento

A relação com os alunos foi vista como boa e motivo de grande satisfação, os participantes da pesquisa expressaram sentimentos de felicidade ao narrar essas relações. O relacionamento com os alunos mostrou-se o elemento relacional mais saudável na vivência dos (as) professores (as), como é possível averiguar nos seguintes trechos de entrevistas:

E é maravilhoso ver que hoje eu tenho alunos que são muito próximos a mim e que escolheram outras abordagens e que a gente continua na relação, que ultrapassou, né? Esse lugar da relação professor-aluno. Tem aluno que nem se aproxima, que nunca entra na vida, mas tem aluno que entra, né? E que não tem a ver só com afinidade por abordagem, tem a ver com afinidade pessoal. Isso é legal. (Enedina Marques)

Eu nunca tive nenhum problema quanto a isso, assim, com aluno, nem algo dessa direção, assim, são sempre muito respeitosos, mesmo quando divergem em posições, assim, em questões políticas ou em questões de quais são as prioridades para o programa, por exemplo, mas eu acho que, de modo geral, é bem tranquilo, assim, bem amistoso” (Ada Lovelace)

A partilha com os alunos era geradora de tantas experiências boas que alguns/algumas professores (as) criaram até mesmo relação de amizade com seus alunos; neste sentido, apenas duas entrevistas mencionaram experiências desprazerosas com os alunos, mas relativas a situações pontuais. Conforme Dejours (2009), o reconhecimento recebido pelos alunos perpassa pela utilidade do trabalho oferecido pelos (as) professores (as), portanto, essa recompensa dá sentido ao trabalho dos (as) docentes, mostra a eles que há serventia em seu labor.

Sendo assim, o momento em sala de aula também foi frequentemente mencionado pelos (as) trabalhadores (as), dar aula foi mencionado como “grande prazer” e também como “o elemento prazeroso”, ministrar aula permite que os (as) professores (as) apresentem seu trabalho e sintam a utilidade de contribuir na formação dos alunos, os (as) professores (as) também demonstraram felicidade em ver os alunos evoluindo na vida acadêmica, adquirindo novas percepções, tendo sua primeira experiência em iniciação científica ou em campo, a respeito disso um docente relatou: “Eu vejo que meus alunos se envolvem, meus alunos se formam, meus alunos... Eu consigo ver quando um aluno dá um salto, quando ele produz, quando ele critica, eu vejo essa formação e isso me dá prazer” (César Lattes). Neste sentido, a pesquisa de Gonçalves

e Pires (2014) mostrou que a formação de novos profissionais traz ao professor o sentimento de ter papel central na sociedade, gerando grande prazer no reconhecimento da importância de sua profissão.

Além disso, os (as) professores (as) narraram que se sentiam reconhecidos quando são convidados pelos alunos para participar de eventos e homenagens, do mesmo modo, quando uma turma os solicita como professor de alguma matéria ou quando são convidados para orientar. A respeito disso, uma das pesquisadoras narrou ao ser questionada sobre se sentir reconhecida: “A terceira turma que eu sou homenageada, escolhida entre as três professoras que mais impactaram [...]. Então, assim, isso é um reconhecimento (Enedina Marques). Neste mesmo sentido, outra pesquisadora comentou: “essa turma [...] escreveu uma carta solicitando que eu me tornasse professora deles no próximo semestre, eles querem que eu continue dando aula para eles, né. Então, para mim não tem maior reconhecimento do que esse” (Marie Curie). Os convites para orientação traziam aos processos a concepção que os alunos apreciam seu trabalho, dessa forma, até mesmo quando havia falta de reconhecimento vindo de outras pessoas, os (as) professores (as) encontravam esta recompensa nos alunos:

Olha, eu sinto que ainda falta, esse reconhecimento ele vem sim de muitas formas, por exemplo, quando os alunos me escolhem para fazer TCC, e eu geralmente tenho escolhas, muitas escolhas, quando eles escolhem para o estágio, quando eles escolhem para tirar dúvida, quando os colegas me chamam para a banca, então essas formas, de reconhecimento, quando eu tenho indicação, por exemplo, [...] indicação para compor o comitê, isso são formas de reconhecimento (Rosalind Franklin)

Por isso, o contato com alunos e as vivências geradas nesse relacionamento se mostraram na pesquisa como uma das fontes de maior prazer dos (as) professores (as), sendo parte indispensável de seu trabalho. A respeito disso, Martins (2009) afirma que o reconhecimento pela utilidade tem sua relevância na conquista da identidade, tendo em conta que está ligado com a percepção de contribuição para sociedade por meio do trabalho, dessa forma, neste reconhecimento o trabalhador encontra valor social.

6.4.2 Relação entre os pares e reconhecimento

A relação com os pares foi vista em certos momentos como fonte de prazer e reconhecimento, entretanto, em certas circunstâncias os (as) docentes relataram não sentir o reconhecimento vindo dos pares, essa falta de reconhecimento vinha, em certas ocasiões, pelo fato de alguns/algumas professores (as) não contemplarem a importância do trabalho produzido

por uma linha de pesquisa diferente da sua, em outros momentos a falta de reconhecimento surgia em virtude da organização individual do trabalho, na qual muitas vezes o trabalho de um docente é desconhecido pelo seu colega e interpretado como não reconhecido, Dejours (2009) explica que o reconhecimento pelos pares faz referência a identificação de qualidade no trabalho e é essencial para que o trabalhador se reconheça como bom profissional por meio de seu bom trabalho. Tendo isso em vista, o reconhecimento pelos pares requer apreciação do trabalho executado. Sobre isso se refere o seguinte trecho: “eu percebo, com certa frequência, [...]entre colegas que, de vez em quando, surgem situações em que há a sensação de que pode haver uma tentativa de diminuir o trabalho. (César Lattes). Neste sentido, o artigo de Maciel *et al* (2020), encontrado na literatura, apontou que a falta de reconhecimento pelos pares pode levar ao esvaziamento do sentido do trabalho.

Além disso, os (as) pesquisadores (as) narraram sentir reconhecimento quando eram convidados pelos pares para participar de projetos, eventos e de bancas, assim como ocorria com os alunos, os convites para trabalhar juntos vinham como uma valorização do trabalho do professor convidado, dessa forma um dos professores relatou:

Grande parte dos meus colegas, eu vejo, assim, que gostam muito do meu trabalho, gostam muito de trabalhar comigo etc. Me chamam pra trabalhar. É um ponto que eu vejo, assim, de reconhecimento, é quando o teu colega vem, assim, cara, bora fazer uma disciplina junto? Bora trabalhar num projeto junto? Bora, sabe, ele te chama pra trabalhar junto contigo. Então isso para mim é um reconhecimento muito grande, porque ele vê assim, esse cara é bom não só profissionalmente falando, tecnicamente, etc., mas ele também é uma pessoa boa de conviver, então eu quero trabalhar mais com essa pessoa. Então isso é um reconhecimento muito grande para mim (ALBERT EINSTEIN)

Desse modo, os trabalhos onde a cooperação acontecia se revelavam também compostos por reconhecimento, ao trabalharem juntos os (as) professores (as) poderiam contemplar a inteligência criativa impressa por cada profissional no seu trabalho, para mais, os (as) pesquisadores (as) sentem prazer no processo do trabalho conjunto, como é possível verificar no seguinte trecho de entrevista:

Quando você consegue juntar os colegas pra fazer uma publicação conjunta, é uma publicação de um livro, vai ser capítulo do livro, nós não vamos ganhar todos os pontos e dar um trabalho muito maior do que escrever um artigo, né? Então, se você fizer um a um, você tem cem pontos. Então, você já matou ali tudo naquele um a um. Mas, pra mim, vale muito mais a pena se eu conseguir juntar aqueles colegas pra fazer eu organizar um livro que vale 50 pontos e ter um capítulo e fazer mais não sei o que pra juntar os 100, pra mim vale muito mais, entende? Quando a gente consegue sair dessa lógica da produção individual por uma construção mais coletiva” (Elisa Pessoa)

É notável o prazer de produzir juntos aos colegas, todavia, a produção individual foi o que predominou entre os relatos, na busca por cumprir o PIT que é exigido aos (às) professores (as) e buscando evitar conflito, muitos não trabalham conjuntamente aos colegas, ficando privados do reconhecimento que surge no trabalho conjunto. Dejours (2009) explica que o reconhecimento da qualidade pelos pares traz, além do registro de beleza do trabalho para o profissional, um sentimento de pertencimento, gera a percepção de que o trabalhador é parte do coletivo dos (as) trabalhadores (as) de uma categoria, para mais, Dejours (2008) explica que agregado a esta sensação de pertencimento vem a noção de originalidade do trabalhador dentro daquela atividade, revela sua singular engenhosidade. Portanto, o reconhecimento pelos pares é imprescindível para a troca do sofrimento no trabalho pelo prazer de ser e de pertencer dentro do ofício.

6.4.3 Reconhecimento social e resultados do trabalho

O reconhecimento social foi percebido quando os (as) professores (as) relataram encontrar reconhecimento na família, entre os amigos, e na comunidade na qual atuavam, entretanto, em uma perspectiva do macro cenário da sociedade, dada a dificuldade de divulgação científica e desconhecimento da produção efetiva dos docentes por parte da sociedade, o reconhecimento, quando acontece, é exíguo. Sendo assim, quanto ao reconhecimento das pessoas que estão inseridas no cotidiano dos (as) professores (as), foi descrita a ocorrência de reconhecimento familiar ou por parte da família como um fator relevante. A respeito das pessoas externas à universidade que são contempladas pelos projetos executados pelos (as) professores (as), houve relatos reconhecimento com grande regozijo, a percepção de que seu trabalho tem valor para a comunidade na qual prestam serviços entrega aos (às) professores (as) a alegria de verem o resultado de seu trabalho; é possível verificar isso no seguinte trecho em que um professor relata a homenagem que recebeu de mulheres que foram atingidas pelo seu trabalho:

E eu não esperava o elogio que essas mulheres me fizeram. Eu não precisava nem... Eu podia ir para casa, assim, aqui terminou o ano, eu não preciso de mais nada, depois desse elogio da comunidade e em público. Então, eu me sinto muito reconhecido. (Niels Bohr)

A contribuição social e os resultados das pesquisas trazem aos (às) professores (as) grande satisfação, poder entregar a sociedade o produto de seu trabalho gera prazer nos (as) professores (as), como se pode notar no seguinte trecho de entrevista: “o que me dá prazer no trabalho, eu

vejo que eu consigo produzir conhecimento, [...] que eu estou contribuindo, contribuindo para a sociedade também, isso me dá prazer” (César Lattes). Corroborando com isso a pesquisa de Gonçalves e Pires (2015) demonstrou que os (as) professores (as) se sentem realizados quando se percebem reconhecidos pelas pessoas para as quais prestam seus serviços.

Todavia, no que se trata do cenário nacional e de perspectivas políticas a respeito do trabalho dos (as) docentes, há o entendimento de que faltam medidas práticas que concretizem reconhecimento; neste contexto, a recompensa pelo trabalho que é feito, em algumas situações, pode estar aquém ao esforço realizado na prática docente, sobre isso uma das pesquisadoras comentou:

Eu acho que reconhecimento social a gente tem, né? Mas, muito mais para a Palminha, né? ...Que missão de vida, que lindo, que bacana, né professor? Mas na hora, por exemplo, de discutir um piso salarial, na hora de discutir condições de trabalho, isso daí desaparece. É como se você tivesse que fazer todas essas coisas voluntariamente, por amor à sua profissão. [...], mas não acho que a sociedade veja, olhe para os professores com esse afinco, sabe? (Elza Gomide)

Nesta perspectiva, é de caráter urgente que os (as) professores(as) sejam reconhecidos socialmente, há necessidade de medidas por parte da gestão educacional federal, visando dar visibilidade para o trabalho do docente pesquisador e recompensas que atinjam de maneira prática a vida desses (as) trabalhadores (as). O reconhecimento do trabalho docente a nível macro institucional, entrega aos (às) pesquisadores (as) docentes e vivência de utilidade social, conforme as noções de reconhecimento citadas por Dejourns (2008).

7 PESQUISAR NO NORTE DO BRASIL: AS PECULIARIDADES DE FAZER CIÊNCIA NESTA REGIÃO

A região norte é extremamente diversa, contempla diferentes características culturais, realidades socioeconômicas e ecossistemas. A capital na qual está inserido o programa ao qual se refere essa pesquisa pertence à mesorregião Metropolitana de Belém, nesta mesorregião acontece a maioria das pesquisas realizadas no programa, todavia, alguns/algumas professores (as) participantes já se envolveram em pesquisas e/ou extensão em outras mesorregiões e até mesmo em outros estados da região norte. Quando questionados sobre as peculiaridades e experiências como pesquisador no contexto nortista, os entrevistados citaram que fazer pesquisa

nesse contexto envolve: custos diferenciados, a inserção em grandes dimensões territoriais, o baixo financiamento e a diversidade pela qual a região é marcada.

No que se refere ao território, os (as) pesquisadores (as) relataram que por se tratar de um espaço de grande extensão, o acesso a certos locais é difícil, tendo em conta que são realizadas pesquisas de campo ou extensões. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2024) mostram que o Pará, estado onde a maioria dos (as) professores (as) do programa realizam suas pesquisas, possui 1.254.870,704 Km², sendo apenas 1.745,77 km² de áreas urbanizadas, sendo assim, as formas de locomoção pelo estado se tornam diversas, dependendo do município onde a pesquisa será feita, o transporte para/pela ilha do Combú, por exemplo, é feito por lanchas e/ou canoas motorizadas, outro exemplo é a ilha de Cotijuba na qual o transporte pode ser feito por lancha ou pelas chamadas Motorretes, que são motos com uma espécie de charrete acoplada na traseira. Portanto, dependendo da localidade ou do tipo de pesquisa a ser realizada, há casos nos quais a logística demanda necessidades específicas, como exemplo uma professora citou um projeto que era realizado numa ilha próximo a capital em que a locomoção se dava por meio de lanchas. Sobre as questões de locomoção, as pesquisadoras comentam

Nossa, a logística de deslocamento. Nossa, isso pesa muito aqui. Nossa senhora. Eu estava fazendo, na verdade, estou ainda executando um projeto [...] e isso exige um deslocamento, de ir até as pessoas, de conhecer tudo, enfim, uma série de questões. [...] E os lugares onde a gente tem que se embanhar para chegar não ser um lugar, assim, onde é que eu estou me metendo para fazer pesquisa, assim? É mais ou menos no início, sabe? Então, essa logística de deslocamento é muito grande. (BERTHA LUTZ)

As dimensões territoriais são imensas, o sistema de mobilidade é precário, as distâncias além de serem largas, ser distante, você nem sempre consegue percorrer elas por terra. Então, às vezes você vai, por exemplo, para ir ali do lado, você tem que pegar um ônibus, um barco, depois o ônibus entra dentro do barco, o ônibus sai do barco, assim você vai para chegar aos lugares. E eu tenho a impressão, às vezes, que quem não vive aqui ou não... não veio pra cá de alguma forma e fez esse percurso, não tem dimensão desse desafio. (Eliza Pessoa)

A respeito disso, uma pesquisadora comenta que além das dificuldades físicas de deslocamento, a região onde pesquisa também requer recurso financeiro entrar em campo, considerando que nem sempre os transportes de locomoção têm um preço acessível, além do transporte público, certas vezes o acesso ao local onde a pesquisa é feita só se faz por meios de locomoção privados, como narra um dos pesquisadores:

Eu acho que tem um fator que é financeiro, que toca o financiamento, por exemplo, as distâncias. Recorrer as distâncias para estar onde a vida acontece, as realidades diversas na Amazônia, é um desafio. E não precisamos ir tão longe, indo lá pro interior de [...], que é 25 horas de barco. Eu tô falando de atravessar o [...] toda semana e ter que pagar 20 reais, que é pouco, mas 20 reais por 20 reais toda semana, pra mim, eu consigo pagar. Mas e o aluno de iniciação científica? A pesquisa não se dá só no que o professor faz. A pesquisa se dá sempre com um grupo, sempre na coletividade. Eu estou falando nisso.

Até assim, se eu olhar para o território líquido da Amazônia [...]. Enfim, eu acho que tem a dificuldade que é uma dificuldade que impõe a gente pensar essas formas de chegar onde a vida acontece, e aí são importantes. (NIELS BOHR)

A fala explicitou a complexidade da questão de locomoção nortista, inclusive no que se refere às variações de tipo de transporte, muitas vezes é necessário pegar ônibus e barco para chegar ao local de atuação. Considerando a carência de recursos, os (as) professores (as) comentaram sobre o baixo financiamento - como foi constatado na Tabela 1, os investimentos para região norte são bem menores em comparação com a região sul e sudeste, essa carência de recursos além de prejudicar o desenvolvimento da pesquisa, prejudica a inserção dos (as) pesquisadores (as) docentes no cenário científico nacional, o pesquisador nortista tem sobre si maiores desafios ao tentar-se destacar nacional e internacionalmente. A seguinte fala de um professor ilustra isso: “Aqui na região da Amazônia tem desafios enormes, né? [...] Nossa, eu lutei muito, foram anos para eu conseguir concorrer com o Sul, de projetos, eu, assim como vários colegas” (César Lattes). Essa questão toca inclusive na vivência de reconhecimento dos (as) pesquisadores (as), ocorreram relatos nos quais foram expostos o sofrimento de não ter os trabalhos produzidos aqui repercutindo para o resto do país, como evidenciado nos seguintes trechos:

Que, nacionalmente, tem um boom sudeste, sul e centro-oeste. E é muito mais reconhecido lá. E aí parece que só os pesquisadores bons, os pesquisadores que efetivamente podem colaborar com a abordagem, estão só lá. E a gente tem um monte de coisa acontecendo aqui, gente muito boa, mas que precisa sair daqui para poder se aperfeiçoar fora, porque aqui não encontra um espaço. (Enedina Marques)

Ou seja, mesmo sendo a maior do Norte, ainda assim, em termos de competitividade, para concorrer com essas internacionalizações, com esses vínculos com outras universidades, é bem mais difícil. (Ada Lovelace)

A realidade socioeconômica também apareceu como entrave financeiro a realização de pesquisa, foi relatado a dificuldade que os alunos em vulnerabilidade econômica tem de se inserir nos projetos de pesquisa, esses alunos muitas vezes precisa despender recursos que vão além da sua possibilidade financeira para participar de determinadas pesquisas; ainda sobre a vulnerabilidade econômica, foi discutido a forma como abordar em pesquisa a população quilombola e também a população que está em vulnerabilidade social, foi pontuado que é necessário um conhecimento histórico e filosófico para trabalhar com esses grupos. Ao que tange a isso, uma das professoras comentou a importância da atenção a essas questões:

Eu gosto, acho importante que [...] a gente tem uma preocupação com a Amazônia, com os movimentos sociais, com a cultura, né, as expressões culturais, eu acho que isso me

dá alegria também, a linha de pesquisa Psicologia e Sociedade de Saúde é uma linha que eu gosto muito, a maior parte dos trabalhos é bem comprometido com a Amazônia, então eu me alegro de estar nessa linha, assim, é uma linha que eu acho que, assim, que ela é uma referência positiva na psicologia brasileira em termos de compromisso social.
(Flora de Pablo)

Portanto, a compreensão diversidade cultural e dos modos de viver na região amazônica foram citados como fator imprescindível para produzir conhecimento na região, o entendimento da realidade do caboclo, dos ribeirinhos, da população quilombola, a relação que a comunidade tem com a natureza local, os aspectos inerentes a cada tipo de território, todos esses fatores atravessam as vivências do povo local, portanto devem aparecer nas pesquisas e nos trabalhos de extensão feitos na região.

Por fim, a pesquisa demonstrou os diversos aspectos das vivências dos pesquisadores que atuam na região norte, sendo uma profissão que mistura grande prazer e realização com momento e situações muito desafiadoras, as quais são vencidas pela implicação subjetiva dos (as) trabalhadores (as) no seu ofício.

Ainda que os (as) docentes encontrem estratégias para driblar o adoecimento no trabalho, é de total relevância refletir e trabalhar em cima dos riscos de saúde aos quais são expostos, portanto, essa pesquisa traz contribuições para discussões e medida a respeito da saúde dos (as) docentes pesquisadores (as) universitários.

8 CONCLUSÃO

Nesta dissertação, foi possível compreender que o trabalho ocupa posição central da vida do indivíduo, neste sentido, o cotidiano de um profissional é transversalizado pela sua atividade laboral, os (as) pesquisadores (as) docentes (as) de universidades públicas ocupam na sociedade o status de servidores públicos e cientistas, além disso, o alcance desse cargo é construído por meio de anos de intensa dedicação, passando pelas etapas de graduação e posteriores pós-graduações seguidas da aprovação em concurso público; todavia, a dedicação a apreensão de conhecimento não se encerra no ingresso no serviço público, ela se torna uma constante na vida desses profissionais. Considerando que as atividades de estudo e produção de conhecimento se dão em meio aos âmbitos da pesquisa, do ensino e da extensão, conforme a legislação brasileira, essa composição trabalhista incumbe aos (às) professores (as) uma diversidade de atividades laborais que ocupam uma grande parcela do seu tempo diário.

Os resultados de pesquisa mostraram que os (as) docentes estão intensamente implicados em sua profissão, o seu exercício e sua identidade pessoal se mesclam, fazendo com que se sintam contemplados em poder exercer essa profissão, o interesse pela carreira, na maioria dos casos, começou muito antes que ingressarem na vaga profissional que ocupam. A entrada na universidade pública é para os (as) docentes a realização de anos de investimento nessa carreira e reflete no registro de identidade dos (as) professores (as)

Além disso, ficou claro na pesquisa que a organização do trabalho se entrelaça com uma lógica produtivista na qual os (as) trabalhadores (as) estão inseridos numa pressão de entregar resultados numéricos do seu trabalho, o que junto a sua diversidade do trabalho os levam a ultrapassar o horário pré-definido para sua jornada de trabalho. Concomitante a isso, estão as exigências dos órgãos financiadores de pesquisa, que além de definirem o ritmo de trabalho dos (as) pesquisadores (as) valorizam uma organização do trabalho individualista, o que leva a um prejuízo no movimento cooperativo do trabalho. Nesse sentido, os projetos de pesquisa dos (as) docentes tem coordenação individual, o que pode muitas vezes, dificultar que os docentes atuem conjuntamente a frente de uma pesquisa.

Também a respeito do cenário em relação a cooperação no trabalho, a pesquisa demonstrou que atritos e conflitos relacionais entre os (as) docentes e o distanciamento entre linhas de pesquisa do programa de pós-graduação analisado afetam a cooperação no trabalho, contudo, a cooperação acontece em núcleos, grupos cooperativos dentro no programa, mas ainda há a necessidade de maior integração dos docentes em atividades que envolvam o programa como um todo. O relacionamento dos (as) docentes é refletido no movimento ambíguo no qual em um

momento estes experenciam situações de parcerias e colaboração e, em outros momentos, encontram-se em atrito e até mesmo reproduzindo violências, em sua maioria verbais, com os colegas. Essa díade é refletiva na efetividade da cooperação entre os (as) docentes.

Ademais, as condições de trabalho foram um outro ponto de insatisfação entre os (as) docentes, o programa possui diversas carências na infraestrutura, principalmente de tecnologias como computador, internet, datashow. Levando os (as) docentes a despendarem parte do seu tempo, por exemplo, para providenciar salas para realizar suas atividades de pesquisa e de ensino. Além disso, a falta de infraestrutura dos programas ocasiona certa retirada do espaço universitário, fazendo com que os docentes optem por realizar seu trabalho em outros ambientes.

As questões de gênero também se apresentaram nas entrevistas, apontando que há falta de equidade em relação ao gênero feminino no alcance de financiamentos para pesquisas, tendo em vista que a sobrecarga gerada nas mulheres em razão dos serviços domésticos que lhes são exigidos não permite as trabalhadoras a disposição do mesmo tempo de dedicação a pesquisa conforme os relatados pelas entrevistadas. Além disso, as vivências de maternidade, que são culturalmente muito mais intensas para as mulheres, foram um motivo de angústia considerando que geram uma sobre carga maior para as trabalhadoras do que para os trabalhadores.

Para mais, no que se trata de reconhecimento os (as) professores (as) narram grande reconhecimento vindo dos alunos, esta relação de respeito e reconhecimento com os discentes traz aos (às) docentes satisfação, sendo nestes momentos os relatos mais frequentes de prazer no trabalho. Quanto aos pares houve relatos divergentes, os (as) professores (as) relataram sentir-se reconhecidos pelos pares quando convidados para realizar trabalhos em parcerias, por exemplo, todavia houve relatos em que os docentes citaram não haver valorização do seu trabalho por parte dos colegas. Sobre o reconhecimento no âmbito social, há reconhecimento na comunidade nas quais o seu trabalho acontece, porém não a um reconhecimento a nível nacional como categoria, especialmente do conjunto de professores (as) que atuam na região norte do Brasil. Vale ressaltar que, o reconhecimento, segundo a psicodinâmica do trabalho, é um componente essencial para o prazer no trabalho, sendo por meio dele que o trabalhador dispõe sentido em seu trabalho.

A pesquisa também expôs que a região norte tem suas peculiaridades no que se refere a realização de pesquisas, a questão da logística, da realidade socioeconômica e de financiamento foram as que mais foram apontadas como desafiadoras pelos docentes; além do mais, o aspecto de compreensão e respeito cultural é imprescindível para realização de pesquisa na região, haja vista que a população nortista possui aspectos que são inerentes ao modo como a população se organiza, como exemplo: crenças, costumes e dinâmicas sociais peculiares em relação as demais regiões brasileiras.

Além desses aspectos, também surgiram na pesquisa sofrimentos e descontentamento a nível individual que podem ser mais profundamente abordados em pesquisas futuras como: insatisfação com salário, falta de concurso público para contratação de mais docentes, a necessidade de maior entrelaçamento entre a produção do trabalho docente e da universidade em um movimento e maior integração com a sociedade, os resultados dos trabalhos de pesquisa/extensão que superam a estrita bibliometria exigida. Muitas vezes, os relatórios de pesquisa e extensão não são tão valorizados quanto os artigos científicos, já que não há métrica para esse tipo de atividade e o excesso de sistemas para cadastramento dos produtos de pesquisa (capes, lattes, siga-a, orcid). Apesar de não serem temas recorrentes, têm relevância para que sejam investigados em próximas pesquisas ou sugeridos em discussões de políticas públicas.

Por outro lado, o desenvolvimento das pesquisas foi feito com total atenção ao sigilo e encontrou certas dificuldades no agendamento das entrevistas, por motivo de falta de disponibilidade de horário de alguns/algumas professores (as), o que corrobora o preenchimento excessivo de tempo diário pelas atividades de trabalho desses (as) docentes.

Por fim, a pesquisa apresentou qual as peculiaridades próprias de produzir ciência na região norte do Brasil, demonstrando os desafios enfrentados pelos (as) pesquisadores (as) que realizam suas atividades laborais e esclarecendo aspectos que são inerentes a esse território. Desse modo, essa dissertação cumpre suas pretensões apresentando as vivências dos (as) pesquisadores (as) docentes atuam nessa região norte do país.

9 APÊNDICE I

Entrevista Semiaberta	
Nome do Entrevistado:	Codínome:
Idade:	Tempo de Docência:
Gênero:	Raça:
Como iniciou sua carreira acadêmica direcionada a pesquisa?	
Seu ambiente de trabalho lhe agrada?	
Como funciona sua carga horária e sua rotina de trabalho?	
Como você se sente em relação as demandas do trabalho e como lida com elas?	
Você sente que tem autonomia para produzir os produtos do seu trabalho?	
Você percebe seu trabalho como um ambiente cooperativo?	
As relações interpessoais no trabalho são agradáveis? Ocorre de serem fontes de problema?	
O que lhe causa incomodo e insatisfação no trabalho?	
O que lhe causa prazer no trabalho?	
Considera que há reconhecimento no trabalho que você faz? Seja de colegas de trabalho, familiares, conhecidos ou pela comunidade em que convive?	
De forma geral, como você se sente em relação ao seu trabalho?	

10 APÊNDICE II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) senhor (a) está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) do estudo intitulado “Trabalho do pesquisador docente: análise das vivências profissionais de pesquisadores de um Programa de Pós-Graduação da região Norte”, que será realizada na Universidade Federal do Pará, cujo pesquisador responsável é a Sra Maria Clara Acácio de Oliveira Brasil, psicóloga e discente de mestrado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Pará, orientada pelo professor doutor Paulo de Tarso Ribeiro de Oliveira.

A referida pesquisa se destina a analisar as vivências de trabalho de pesquisadores docentes de uma universidade pública da região norte, de modo que leve em conta a subjetividade do trabalhador em suas vivências de trabalho, buscando compreender o cenário de trabalho do pesquisador docente e como as questões cotidianas de trabalho influenciam na saúde do trabalhador

A relevância deste estudo está na necessidade de atentar para as condições de trabalho do pesquisador docente, tendo em vista que a produção de conhecimento e tecnologia envolvida na atividade laboral destes(as) trabalhadores(as) está entre as bases para uma sociedade bem estruturada. O atual cenário brasileiro dos últimos anos contou com cortes de verbas para o setor de pesquisa/educação fator acarretador de obstáculos para as atividades dos(as) trabalhadores(as) aqui referidos, portanto, é fundamental a produção de material acadêmico/científico e conhecimento a respeito desta categoria de trabalho, neste caso, com ênfase a uma capital da região norte, considerando que os estudos com pesquisadores docentes de universidades pública no cenário nortista ainda são de baixo quantitativo comparado ao número de estudos produzidos por outras regiões do país. Dessa forma, surge a oportunidade de atentar para as peculiaridades de uma realidade inserida nesta região.

Portanto, esta pesquisa deseja alcançar resultados que demonstrem de forma aprofundada o contexto de trabalho dos(as) trabalhadores(as) docentes, ou seja, aspira obter informações que demonstrem suas condições de trabalho, suas satisfações e insatisfações, a forma como os(as) trabalhadores(as) lidam com suas demandas, como o cotidiano de trabalho é organizado. Entende-se também que os resultados tratarão dos aspectos subjetivos dos pesquisadores docentes, portanto, os conteúdos a serem aprendidos podem ser diversos.

A sua contribuição como participante da pesquisa consistirá no concedimento de entrevista, a interlocução será feita de modo presencial, em datas e horários escolhidos pelo participante, as informações colhidas serão guardadas em sigilo. As entrevistas contarão com gravação de áudio, que serão utilizadas apenas para fins de análise dos conteúdos expostos. As gravações serão feitas por meio de aplicativo modificador de timbre de voz com intuito de preservar a privacidade e confidencialidade dos entrevistados. O material retirado da participação estará disponível para consulta pelo participante caso solicitado a pesquisadora. Além disso, informações sobre a etapa em que a pesquisa se encontra poderão ser solicitadas caso haja interesse.

A identidade dos participantes será preservada, e quaisquer informações incluídas nos documentos de pesquisa e nas produções concebidas por ela não permitirão a identificação dos participantes, dessa maneira, qualquer divulgação de dados ou publicação referente a pesquisa contará com numeração aleatória para se referir aos entrevistados. A preservação dos dados e informações dos voluntários integrantes é de responsabilidade da pesquisadora responsável e serão armazenados em segurança. A qualquer momento o participante poderá contactar a responsável pela pesquisa e solicitar seu desligamento da pesquisa ou a inutilização de determinada informação dada sem que isso lhe gere prejuízos ou penalidades.

A respeito dos riscos inerentes a toda pesquisa, nesta eles são de caráter psíquico, é possível que ocorram mobilizações emocionais nos participantes, podendo suceder-se sentimento ou sensações desagradáveis em razão ao falar de assuntos de relevância emocional. Visando para minimizar os riscos as perguntas contidas no questionário não são de caráter invasivo, ou seja, não buscam retomar traumas ou situações traumáticas. No que se refere as precauções nas entrevistas, estas serão realizadas em ambiente tranquilo, em horário programado e escolhido (podendo ser remarcada) para o participante para que não seja realizada em dia emocionalmente desgastante. Dessa forma, a entrevista será conduzida de forma amena e respeitosa aos sentimentos e sensações do entrevistado. Sobretudo, a pesquisadora responsável por esta pesquisa estará à disposição para dar suporte para qualquer situação desagradável gerada pela participação nas atividades de pesquisa, estando telefone e e-mail disponíveis para os voluntários integrantes da pesquisa. Ademais, em casos de mobilizações emocionais mais intensas a pesquisadora realizará encaminhamento a serviço de psicologia ou assistência médica emergencial caso haja necessidade.

Os benefícios desta pesquisa percorrem diversos âmbitos. Aos participantes, os benefícios consistem em dar visibilidade ao trabalho que é feito pelos mesmos e produzir material que propicie e embase a criação e/ou manutenção de políticas que dão alicerce a prática de trabalho

dos pesquisadores docentes. Aos responsáveis por órgão de gestão e setores de instituições de produção de conhecimento científico e tecnologia, esta pesquisa irá gerar dados importantes para suas avaliações e ações. À sociedade, esta pesquisa oferecerá material para que entenda as particularidades da produção científica nas Ciências Humanas em um recorte regional nortista.

O presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será emitido em duas de igual teor, as quais serão avaliadas pelo participante. Por fim, ambas serão assinadas pela pesquisadora responsável e pelo voluntário à participação na pesquisa, uma via ficará com a pesquisadora e a outra ficará em posse do participante, dando a este respaldo sobre o proposto e a possibilidade de consulta a qualquer momento dos aspectos pertinentes a pesquisa.

Assinatura da pesquisadora responsável

Finalmente, esclarecidos os aspectos da pesquisa, considerando tudo o que lhe foi informado sobre a sua participação no mencionado estudo e estando consciente dos seus direitos, das suas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que a sua participação implica:

O (a) voluntário concorda em participar da pesquisa “Trabalho do pesquisador docente: análise das vivências profissionais de pesquisadores de um Programa de Pós-Graduação da região Norte”, estando ciente a respeito dos aspectos da pesquisa e dá o seu consentimento sem que para isso o (a) mesmo tenha sido forçado ou obrigado.

Belém, _____ de _____ de _____

Assinatura ou impressão datiloscópica do (a) Participante da pesquisa

Informação e contatos da Pesquisadora Responsável:

Nome: Maria Clara Acácio de Oliveira Brasil

Telefone (Celular/Whatsapp): (91) 981265920

Endereço eletrônico (e-mail): psic.claraoliveira@gmail.com

Instituição: Universidade Federal do Pará

ATENÇÃO: Para informar ocorrências irregulares ou danosas, dirija-se ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Pará (CEP-ICS/UFPA).

Endereço: Campus Universitário do Guamá – Rua Augusto Corrêa nº 01 (UFPA) – Faculdade de Enfermagem do ICS, sala 13, 2º andar. CEP: 66075-110 - Belém-Pará

Contatos: e-mail cepccs@ufpa.br ou telefone 3201-7735

11 APÊNDICE III

CODINOME	CODINOME
Enedina Marques	
Albert Einstein	
Ada Lovelace	
Marie Curie	
John Dalton	
Lélia Gonzalez	
Thelma Krug	
Margarita Salas	
Louis Pasteur	
Nikola Tesla	
Milton Santos	
Flora de Pablo	
Bertha Lutz	
Niels Bohr	
Elza Gomide	
Elisa Pessoa	
Rosalind Franklin	
César Lattes	
Maria Tavares	

12 REFERÊNCIAS

- AMARAL, Grazielle Alves; BORGES, Amanda Leal; DE MELO JUIZ, Ana Paula. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 15-28, 2017.
- AMORIM SANTINO, Thayla; FERREIRA TOMAZ, Alecsandra; GOMES DE LUCENA, Neide Maria. Influência da fadiga ocupacional na capacidade para o trabalho de professores universitários. **Ciencia & trabajo**, v. 19, n. 59, p. 86-90, 2017.
- ANDRADE, Rayana Santedicola; FERNANDES, Sônia Regina Pereira; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. **Revista de Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 47-60, 2013.
- ANDIFES (org.). **Após ampla manifestação nacional, MEC recua e libera orçamento das universidades federais**. 2022. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=94485>. Acesso em: 10 dez. 2022.
- ARAÚJO SEABRA, Mayara Mirella; MARTINS SILVA E DUTRA, Fabiana Caetano. Intensificação do trabalho e percepção da saúde em docentes de uma universidade pública brasileira. **Ciencia & trabajo**, v. 17, n. 54, p. 212-218, 2015.
- ARRUDA, Raisa Pinheiro. **Equilibrando os pratos: a percepção de mães docentes universitárias sobre conciliar trabalho e maternidade**. 2018.
- BAPTISTA, Makilim Nunes; CARDOSO, Hugo Ferrari. Do Organizational Support and Occupational Stressors Influence Burnout in Teachers?. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 20, n. 4, p. 435-444, 2021.
- BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. São Paulo: **Almedina Brasil**. 2016.
- BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. In: **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. 2011.
- BERNARDO, Marcia Hespagnol. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 129-139, 2014.
- BERTÃO, Flávia RBM; HASHIMOTO, Francisco. Entre o desejo e o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Psicologia em revista**, v. 12, n. 20, p. 141-164, 2006.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; PEREIRA, Flavilio Silva. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, p. 1211-1233, 2013.

BRASIL, **Lei nº 1.310 de 15 de janeiro de 1951**. Cria o Conselho Nacional de Pesquisas, e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1951. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1310.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº. 5.540, de 28 de novembro de 1968**. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5540.htm. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.036, de 1º de maio de 1974**. Dispõe sobre a criação do Conselho de Desenvolvimento Econômico e da Secretaria de Planejamento, sobre outros desdobramentos do Ministério do Trabalho e Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1974a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6036.htm. Acesso em: 02 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.129, de 6 de novembro de 1974**. Dispõe sobre a transformação do Conselho Nacional de Pesquisas em Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e dá outras providências. Brasília: Planalto, 1974b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6129.htm. Acesso em: 02 out. 2022.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. (org.). **História e missão**. 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO. (org.). **Apresentação**. 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/institucional>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. MINISTERIO DA EDUCAÇÃO. (org.). **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC**. 2017. Disponível em: <https://emec.mec.gov.br/>. Acesso em: 18 out. 2022.

BRASIL. **Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 12, p. 59-62, 13 jun. 2013.

BRASIL. **Resolução Nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 98, seção 1, p. 44-46, 24 maio 2016.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. GOV.BR. **Governo Federal anuncia reajuste de bolsas do CNPq e da CAPES**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/governo-federal-anuncia-reajuste-de-bolsas-do-cnpq-e-da-capes>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL DE FATO. **Orçamento de universidades ainda não cobre perdas ocorridas nos governos Temer e Bolsonaro**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/02/10/orcamento-de-universidades-ainda-nao-cobre-perdas-ocorridas-nos-governos-temer-e-bolsonaro>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL DE FATO. **Governo anuncia investimentos na educação; reajustes de servidores será negociado na terça (11) e na sexta (14)**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/06/10/governo-anuncia-investimentos-na-educacao-nova-negociacao-sobre-reajuste-de-professores-esta-prevista-para-sexta-14>. Acesso em: 8 jul. 2024.

BROCH, Caroline; BRESCHILIARE, Fabiane Castilho Teixeira; BARBOSA-RINALDI, Ieda Parra. A expansão da educação superior no Brasil: notas sobre os desafios do trabalho docente. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 25, p. 257-274, 2020.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.

CAMPOS, C. J. G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 57, p. 611-614, 2004.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed., 2009. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CARDOSO, Mariana Guimarães et al. Qualidade do sono e workaholism em docentes de pós-graduação stricto sensu. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 33, p. eAPE20190228, 2020.

CARPES SOUTO, Bruna Lecintia et al. O TRABALHO DOCENTE EM PÓS-GRADUAÇÃO: PRAZER E SOFRIMENTO. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 7, n. 1, 2017.

CORTEZ, Pedro Afonso et al. A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017.

COSTA, Áurea de Carvalho. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 14, n. Suppl 1, p. 175-195, 2016.

D'ARISBO, Anelise et al. Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, p. 495-517, 2018.

DA SILVA, Alda Karoline Lima; DA ROCHA FALCÃO, Jorge Tarcísio; TORRES, Camila Costa. Perfil socioprofissional do professor de EAD (Ensino a Distância) em Natal (RN). **Psicologia Argumento**, v. 32, n. 78, 2014.

DE ARAÚJO, Luana Marcelly Nogueira et al. Estresse no cotidiano universitário: estratégias de enfrentamento de docentes da saúde Everyday stress in the university: coping strategies of

health teachers'. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, v. 8, n. 4, p. 4956-4964, 2016.

DE NEGRI, Fernanda; KOELLER, Priscila. **O Declínio do investimento público em ciência e tecnologia: uma análise do orçamento do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações até o primeiro semestre de 2019**. 2019.

DE OLIVEIRA, Alexsandro Narciso et al. SÍNDROME DE BURNOUT: UM OLHAR PARA O ESGOTAMENTO PROFISSIONAL DO DOCENTE UNIVERSITÁRIO. **Revista Tópicos**, v. 2, n. 8, p. 1-12, 2024.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 1988.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho** (D. MR Glina, Trad.). 1990.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de empresas**, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica del trabajo y vínculo social. **Revista Actualidad Psicológica**, v. 274, n. 4, p. 2-4, 2000.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, Christophe. Addendum. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008. p. 49-105

DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, v. 139, n. 12, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, v. 1: Sexualidade e trabalho**. Paralelo, 2012a.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, v. 2: Trabalho e emancipação**. Paralelo, 2012b.

DEJOURS, Christophe. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista portuguesa de psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, Christophe. Quand le travail perd la tête. In: **Conférence au Colloque Santé/Travail-MGEN**. 2017.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Artmed, 2006.

DIAS, Darlen Neves Silva; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de. Qual a relação entre a saúde e a doença. **Revista do NUFEN**, v. 5, n. 2, p. 23-45, 2013.

DIAS, Jaqueline et al. Prática de atividade física em docentes do ensino superior: foco na qualidade de vida. **Escola Anna Nery**, v. 21, p. e20170110, 2017.

DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Estudos interdisciplinares em Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 64-85, 2016.

DO NASCIMENTO, Bruno Marcello Ferreira; MUNIZ, Hélder Pordeus. Mobilização subjetiva: do sofrimento ao viver criativo no trabalho. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 9, n. 1, p. 40-52, 2019.

ECCEL, Claudia Sirangelo; GRISCI, Carmem Lígia Iochins. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos Ebape. BR**, v. 9, p. 57-78, 2011.

EXAME. **Investimento do governo em ciência voltou ao nível de 2009, mostra estudo.** Disponível em: <https://exame.com/brasil/investimento-do-governo-em-ciencia-voltou-ao-nivel-de-2009-mostra-estudo/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

FERRACCIU, Cristiane Cunha Soderini; ALMEIDA, Marcia Soalheiro de. O distúrbio de voz relacionado ao trabalho do professor ea legislação atual. **Revista CEFAC**, v. 16, n. 2, p. 628-633, 2014.

FERREIRA BORSOI, Izabel Cristina; SILVA PEREIRA, Flavilio. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, v. 12, n. 4, p. 1213-1235, 2013.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo.** Autores Associados, 2020.

FREIRE, Leila Inês Follmann; FERNANDEZ, Carmen. O professor universitário novato: tensões, dilemas e aprendizados no início da carreira docente. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 21, n. 1, p. 255-272, 2015.

FREUD, Sigmund. Moral sexual civilizada e doença nervosa moderna. **Obras completas**, v. 10, 1908.

CAPES. **GEOCAPES:** sistema de informações georreferenciadas capes. Sistema de Informações Georreferenciadas CAPES. 2022. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 07 dez. 2022.

CLARO, Jose Alberto Carvalho dos Santos; PROFETA, Rogério Augusto. Programas de benefícios sociais para docentes no ensino superior brasileiro como forma de reter talentos: um estudo exploratório. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 20, n. 1, p. 189-223, 2015.

GAÚCHA ZH. **Orçamento da ciência e ensino superior encolheu R\$ 117 bilhões nos últimos 10 anos.** Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao/ensino-superior/noticia/2023/12/orcamento-da-ciencia-e-ensino-superior-encolheu-r-117-bilhoes-nos-ultimos-10-anos-clq11ax1t001k011w5esq8vaj.html>. Acesso em: 8 jul. 2024.

GIANNINI, Ruri *et al.* A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: o caso dos magistrados do trabalho no Brasil. **Laboreal**, v. 15, n. Nº1, 2019.

GOLDIN, Claudia. *Career & Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton: Princeton University Press, 2021.

GONÇALVES, Ana Sofia Resque; DE PIRES, Denise Elvira Pires. O trabalho de docentes universitários da saúde: situações geradoras de prazer e sofrimento. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 23, n. 2, p. 266-271, 2015.

HAMEYER, Tainá Gabriele; QUADROS, Luana Aline de; Constantin, Elisiane Felzke Schonardie. A psicodinâmica do trabalho e o sujeito trabalhador. **Salão do conhecimento**. Rio Grande do Sul, 2020.

HAZEN, Elstor. Cortes na ciência brasileira atingem o meio científico como fechamento de torneira em seca de sete anos. **Jornal da Universidade UFRG**, Rio Grande do Sul, out. 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/cortes-na-ciencia-brasileira-atingem-o-meio-cientifico-como-fechamento-de-torneira-em-seca-de-sete-anos/>. Acesso em: 29 set. 2022.

HELENE, Otaviano. **O Professor Otaviano Helene fala sobre "Corte de verbas de universidades federais terá impacto em pesquisa e ensino" [Depoimento]**. CNN Brasil. São Paulo: Instituto de Física, Universidade de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/2021/05/17/podcast-e-tem-mais-o-impacto-do-corte-de-recursos-para-universidades-federais>. Acesso em: 19 out. 2022.

HOFFMANN, Celina et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos Avançados**, v. 31, p. 257-276, 2017.

IBARRA, Ana Carolina Rodríguez; RAMOS, Natália Baptista; DE OLIVEIRA, Manoela Ziebell. Desafios das Mulheres na Carreira Científica: Uma Revisão Sistemática?. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 2021

ISTOÉ. **Investimento em inovação cai 82% e número de doutores diminui 20% no Brasil**. Disponível em: <https://istoe.com.br/investimento-em-inovacao-cai-82-e-numero-de-doutores-diminui-20-no-brasil/>. Acesso em: 8 jul. 2024.

LAGO, Rozilaine Redi; CUNHA, Bruna Souza; BORGES, Maria Fernanda de Sousa Oliveira. Percepção do trabalho docente em uma universidade da região norte do Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 429-450, 2015.

LANCMAN, Selma; JARDIM, Tatiana Andrade. O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 15, n. 2, p. 82-89, 2004.

LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho. **CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. Terapia ocupacional: fundamentação e prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, p. 271-277, 2007.

LANCMAN, Selma. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008. p. 25-36

LOCATELLI, Cleomar. Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 98, n. 248, p. 77-93, 2017.

LEITE, Andrea Ferreira; NOGUEIRA, Júlia Aparecida Devidé. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 42, 2017.

LEITE, Janete Luzia. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálisis**, v. 20, n. 02, p. 207-215, 2017

MACHADO, Thayla Rauch; DA SILVA ALMEIDA, Letícia Maria; DUMITH, Samuel C. Depressão e qualidade de vida em docentes de uma universidade federal do sul do país. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 44, n. 3, p. 72-83, 2020.

MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira et al. Contexto de Trabalho e custo Humano na pós-graduação stricto sensu no estado do Ceará. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 25, n. 1, p. 57-68, 2020.

MARTINS, Soraya Rodrigues. Clínica do Trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2009.

MAZZEI, Victor Reis; DA SILVA CAMARGO, Maria Cecília; DA SILVA MELLO, André. Produtivismo versus criatividade: a intensificação do trabalho docente universitário à luz do ócio criativo. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 22, n. 3, p. 623-646, 2019.

MEDEIROS, Solene Nobre de; MARTINS, Soraya Rodrigues; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 9, n. 1, p. 74-90, 2017.

MÉLOU, Ana Carolina Secco de Andrade. “EU ACHO GRAÇA PRA NÃO CHORAR”: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE OPERADORAS DE CAIXA DE SUPERMERCADO. 2018. 158. Dissertação em Psicologia, Universidade Federal do Pará, Belém, 2018.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007.

MENDONÇA, Helenides et al. Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: Um estudo com professores de universidades brasileiras. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 230-244, 2014.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MUNDIM, Maria Célia Bruno; WECHSLER, Solange Muglia; ALMEIDA, Leandro Silva. Fatores influenciadores na excelência de cientistas brasileiros. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 533-551, 2021.

MUNIZ-OLIVEIRA, Siderlene. Uma interpretação discursiva sobre o real da atividade docente no ensino superior: dificuldades e super-ações. **DELTA: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada**, v. 32, p. 75-97, 2016.

NADER, Maria Beatriz; CAMINOTI, Jacqueline Medeiros. Gênero e poder: a construção da masculinidade e o exercício do poder masculino na esfera doméstica. *Anais do*, v. 16, 2014.

NASCIMENTO, Vagner Ferreira; DAIBEM, Ana Maria Lombardi. ANJOS, Márcio Fabri. Conflitos nas relações de trabalho entre professores universitários. **Revista Bioética**, v. 27, n. 4, p. 674-682, 2019.

NOGUEIRA, Laura Soares Martins; OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro de; BELLOC, Márcio Mariath. Segurança e saúde no trabalho e o sofrimento ético. **Revista do NUFEN**, v. 12, n. 2, p. 41-61, 2020.

NUNES, Maiana Farias Oliveira et al. Subjective well-being and time use of Brazilian PhD professors. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 24, p. 379-387, 2014.

NUNES, Thiago Soares; GONÇALVES, Júlia; TORGA, Eliana Marcia Martins Fittipaldi. Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 27, p. 68-90, 2022.

OLIVEIRA, Paulo de Tarso Ribeiro; Brasil, Maria Clara Acacio de Oliveira; SILVA, Anaclan Perreira Lopes; MELO, Michele Torres dos Santos de. O corpo como palco da subjetividade frente às vivências de sofrimento do trabalho: uma revisão bibliográfica na região amazônica. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 12, 2021.

PARANHOS, Ranulfo; FILHO, Dalson Britto Figueiredo; ROCHA, Edivaldo Carvalho da; JÚNIOR, José Alexandre da Silva; FREITAS, Diego. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, p. 384-411, 2016.

PAULA, Antônio Leonardo de et al. Percepção de fadiga em professores universitários de acordo com o nível de conhecimento sobre saúde e higiene vocal. **Audiology-Communication Research**, v. 24, p. e2163, 2019.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento no cotidiano de docentes do ensino superior. **Educação & Sociedade**, v. 36, p. 493-513, 2015.

PRATA-FERREIRA, Paula Andréa; VASQUES-MENEZES, Ione. Conflitos do professor universitário: o que sabemos sobre isso?. **Psicologia em Estudo**, v. 26, 2021.

QUEIRÓZ, Maria de Fátima Ferreira; EMILIANO, Laiany Lara. Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. **Revista Katálisis**, v. 23, p. 687-699, 2020.

REIS, Maria do Socorro dos Santos et al. Sofrimento criativo e sofrimento patogênico: uma pesquisa com a equipe de saúde. 2013.

RODRIGUES, Andréa Maria dos Santos; Souza, Kátia Reis de; TEIXEIRA; Liliane Reis; LARENTIS; Ariane Leites. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 1829-1838, 2020.

RODRIGUES, Roger Giovane *et al.* PSICODINÂMICA DO TRABALHO E A ROTINA DE TRABALHO: Revisão de Literatura com base na Teoria de Dejours. **Revista FAROL**, v. 16, n. 16, p. 67-77, 2022.

ROWE, Diva Ester Okazaki; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 20, p. 501-521, 2013.

RUZA, Fábio Machado et al. As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso?. **Revista Subjetividades**, v. 16, n. 1, p. 91-103, 2016.

SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Um discurso sobre as ciências**. Cortez Editora, 2008.

SANTOS, E. M.; CARDOSO, G. C. P.; OLIVEIRA, E. A. Aprendendo avaliação: modelos e métodos aplicados. **Rio de Janeiro: Cebes**, 2023.

SANTOS, Geórgia Maria Ricardo Félix dos; SILVA, Maria Elaine da; BELMONTE, Bernardo do Rego. COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 21, p. 237-243, 2021.

SARDI, Rafaela Garcia; CARVALHO, Paulo Roberto de. A docência na educação a distância: uma análise crítica da prática profissional. **Psicologia em Estudo**, v. 27, 2022.

SEABRA, Mayara Mirella Araújo; SILVA E DUTRA, F. C. M. Intensificação do trabalho e percepção da saúde em docentes de uma Universidade pública Brasileira. **Cienc Trab., Santiago**, v. 17, n. 54, p. 212-218, 2015.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; QUEIROZ, Elizabeth; IGLESIAS, Fabio; NEUBERN, Mauricio. Estratégias metodológicas de pesquisa em psicologia clínica: possibilidades e avanços. Curitiba: **CRV**. v. 6, 2021.

SILVA, Michele Aparecida *et al.* Conciliando maternidade e carreira profissional: percepções de professoras do Ensino Superior. **Revista Vianna Sapiens**, v. 10, n. 2, p. 27-27, 2019.

SOARES, Michelle Barbosa; MAFRA, Simone Caldas Tavares; DE FARIA, Evandro Rodrigues. A relação entre a carreira do magistério superior, suporte familiar e estresse ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Viçosa-MG. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 17, n. 2, p. 321-334, 2018.

SOUZA, Katia Reis et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3667-3676, 2017.

SOUZA, Katia Reis de, FERNANDEZ, Verônica Silca; TEIXEIRA, Liliane Reis; LARENTIS, Ariane Leites; MENDONÇA, André Luis de Oliveira; FELIX, Eliana Guimarães; SANTOS, Maria Blandina Marques dos; RODRIGUES, Andrea Maria dos Santos; MOURA, Marisa; SIMÕES-BARBOSA, Regina Helena; BARROS, Walcyr de Oliveira; ALMEIDA, Mariza Gomes de. Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública. **Cadernos de saúde pública**, v. 34, 2018.

SOUTO, Bruna Lecintia Carpes; BECK, Carmem Lúcia Colomé; TRINDADE, Liliane Ribeiro; SILVA, Rosângela Marion; BACKES, Dirce Stein; BASTOS, Rodrigo Almeida. O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento. **Rev. enferm. UFSM**, p. 29-39, 2017.

TUNDIS, Amanda Gabriella Oliveira; MONTEIRO, Janine Kieling. Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. **Psicologia da Educação**, n. 46, 2018.

TUNDIS, Amanda Gabriella Oliveira; MONTEIRO, Janine Kieling; SANTOS, Anelise Schaurich dos; DALENOGARE, Franciele Santiago. Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na amazônia. **Educação em Revista**, v. 34, 2018.

TEIXEIRA, Talita da Silveira Campos; MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v. 54, p. 117, 2020.

VENTURA, Magda Maria. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SoCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

VIANA FILHO, Marcizo Veimar Cordeiro et al. O trabalho do professor na pós-graduação no Brasil após a Lei Nº 9394/1996. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)**, v. 24, n. 1, p. 127-147, 2019.

VIEIRA, Marina Helena Pereira et al. Produtivismo na pós-graduação na perspectiva da ergonomia da atividade. **Educação e Pesquisa**, v. 46, p. e220223, 2020.

VIVIAN, Chancarlyne; TRINDADE, Letícia de Lima; VENDRUSCOLO, Carine. Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1064-1071, 2020.

VOSGERAU, Dilmeire Sant'Anna Ramos; ORLANDO, Evelyn de Almeida; MEYER, Patricia. Produtivismo acadêmico e suas repercussões no desenvolvimento profissional de professores universitários. **Educação & sociedade**, v. 38, n. 138, p. 231-247, 2017.