

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

CÂMPUS DO PANTANAL

CURSO DE PSICOLOGIA

LUCAS JIAQI TAI

**“MAIS VALE A GENTE COLOCAR NO INSTAGRAM O NOSSO TRABALHO QUE
NO LATTES”**

CORUMBÁ

2024

LUCAS JIAQI TAI

**“MAIS VALE A GENTE COLOCAR NO INSTAGRAM O NOSSO TRABALHO QUE
NO LATTES”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal, para o encerramento da graduação e obtenção do título de bacharelado em Psicologia.

Orientadora: Profª. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo.

CORUMBÁ

2024

LUCAS JIAQI TAI

**“MAIS VALE A GENTE COLOCAR NO INSTAGRAM O NOSSO TRABALHO QUE
NO LATTES”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Psicologia da
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus do Pantanal, para o
encerramento da graduação e obtenção do título de bacharelado em
Psicologia.

Corumbá, 25 de Novembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Orientadora

Prof. Dr. Luis Fernando Galvão

Examinador

Prof. Dr. Eduardo Pinto e Silva

Examinador

“Mais vale a gente colocar no Instagram o nosso trabalho que no Lattes”

O título deste trabalho se refere a um trecho emblemático de um relato verbalizado por uma professora de ensino superior a respeito do trabalho docente em contexto de uma universidade pública brasileira: “mais vale a gente colocar no Instagram o nosso trabalho do que eu no currículo Lattes”. Essa frase é um ponto de partida para uma importante reflexão, por meio da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, sobre o papel fundamental do reconhecimento dos pares sobre a beleza do trabalho realizado e seu impacto significativo na formação da identidade (Dejours & Mello, 2012).

A dinâmica do reconhecimento se faz essencial nas relações interpessoais com os pares no contexto de trabalho, já que reconhecer o trabalho do outro e ser reconhecido pelo trabalho realizado está intimamente ligado à construção da identidade profissional e à transformação do sofrimento laboral em prazer (Dejours & Mello, 2012; Dejours, 2022; Mendes et al., 2014). O reconhecimento acontece por meio do julgamento dos pares, que só se dá a partir da existência de um coletivo ou de uma comunidade formada por experts, cuja aprovação surge como a mais relevante de todas as avaliações para a sensação de pertencimento a um coletivo e de gratificação pela cooperação dada ao processo de trabalho (Dejours & Mello, 2012). Além disso, o reconhecimento entre os pares é o de maior impacto entre qualquer outro tipo de reconhecimento, uma vez que é o grupo de especialistas que será capaz de entender e realmente saber ponderar e aprovar as técnicas e a inventividade posta à prova na realização daquele fazer (Dejours & Abdoucheli, 1990; Dejours & Mello, 2012).

Muito além de ser uma atividade remuneratória, para garantir a sobrevivência, o trabalho é essencial para assegurar o equilíbrio, o desenvolvimento, a identidade e a saúde mental (Dejours, 2022; Dejours & Mello, 2012). A atividade de trabalhar envolve o engajamento do corpo, o uso de gestos, a capacidade de pensar, refletir, reagir, interpretar, criar e sentir, para que o sujeito possa lidar com aspectos impostos pela realidade laboral. Considerando que a organização prescrita do trabalho não é capaz de englobar ou prever toda a concretude, o ato de trabalhar demanda a dimensão afetiva e cognitiva na realização das exigências e tarefas. Assim, no trabalho real, a ação efetiva de trabalhar ocorre a partir do conflito que se estabelece entre o mundo objetivo e a vida subjetiva, levando em conta as tentativas fracassadas para se cumprir precisamente com os procedimentos e concepções ditados pela organização do trabalho (Dejours, 2022).

Desse modo, são vividos os fracassos na realização do trabalho, diante da resistência da realidade que se impõe através dos imprevistos, das impossibilidades, das dificuldades, dos incidentes e das falhas que compõem o trabalho vivo, sendo o sofrimento inevitável na relação do sujeito com o trabalho, variando conforme a relação intersubjetiva e intra-subjetiva estabelecida com os entraves organizacionais (Dejours, 2022). Se há liberdade para o sujeito negociar as dificuldades, se existe reconhecimento e cooperação, o sofrer pode adquirir novo sentido e o trabalho pode ser transformado (Dejours, 2022); já quando a organização do trabalho é rígida, sem possibilidade de modificação, o sofrimento toma a conotação de sofrimento patogênico, no qual se torna comum o uso de estratégias defensivas, assim como o adoecimento (Dejours, 1992, 2022).

O trabalho do magistério superior na universidade pública

Faz-se essencial pontuar que o gerencialismo, presente no contexto universitário, é uma ideologia que visa a produção, a economia e o desempenho no ambiente de trabalho, ela entende o ser humano como um instrumento para o alcance dos objetivos determinados pela gestão, o trabalhador é visto como um recurso que serve à instituição e ao seu poder (Gaulejac, 2007). Junto a isso, segundo Gaulejac (2007), além de propósitos financeiros, o poder gerencialista busca o apoio e a mobilização psíquica de seus trabalhadores; isso significa que é criada uma expectativa de adesão da afetividade e da subjetividade desses sujeitos à organização do trabalho.

Perante o que foi exposto e partindo de uma lógica produtivista, entende-se que os professores universitários podem se deparar com um aumento fatigante de carga horária de trabalho, pressão persistente por publicações de produções acadêmicas, junto a outros fatores; todo esse contexto de exigências aos docentes de ensino superior engendra um percurso crescente de trabalho intensificado e precarizado (Ferenc et al., 2015). Diante disso, este trabalho, fruto de uma pesquisa de Iniciação Científica¹ com fomento do Programa PIBIC-Fundect, teve como objetivo conhecer e entender os aspectos intersubjetivos e intrapsíquicos da organização do trabalho relacionados ao sofrimento de professores do ensino superior de uma universidade pública. Além disso, também buscou-se identificar a existência de estratégias defensivas coletivas, que poderiam contribuir com o não

¹ Iniciação Científica, realizada com o apoio do Programa PIBIC-Fundect e com o apoio da UFMS, cujo título é: “A compreensão da saúde mental de docentes universitários por meio da clínica psicodinâmica”; realizada de Setembro de 2023 a Agosto de 2024.

adoecimento diante do sofrimento inerente ao trabalho e dos riscos existentes no meio laboral, como apontado por Dejours (1992).

Método

Os dados aqui apresentados foram obtidos através de uma pesquisa inspirada na escuta clínica da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com seis professores da mesma instituição pública de ensino superior localizada no centro-oeste brasileiro, no ano de 2024. Todos os docentes eram sindicalizados e atuantes no mesmo campus universitário. Cada entrevista foi agendada conforme a disponibilidade de cada docente, todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para que fosse autorizada a gravação do áudio das entrevistas, possibilitando uma análise posterior das falas.

As entrevistas ocorreram em um espaço reservado, para possibilitar a dinâmica da fala e escuta clínica do sofrimento no trabalho. A transcrição das falas foi feita automaticamente através do Google Cloud e revisada manualmente por meio do software MAXQDA. Após a transcrição, as entrevistas foram analisadas qualitativamente na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a partir da Análise da Psicodinâmica do Trabalho (Mendes & Araujo, 2012, pp. 62-63), segunda a qual a análise categorial pode ser organizada por eixos temáticos: 1. Organização do trabalho prescrito e o real do trabalho (tipos de tarefas, divisão do trabalho; normas e regras; tempo e ritmos; exigências técnicas; relações com pares, chefias e clientes; estilo de gestão; e responsabilidades e riscos), 2. Mobilização subjetiva (sofrimento criativo; inteligência prática; espaço de discussão; cooperação; e reconhecimento) e 3. Sofrimento, defesas e patologias (sofrimento patogênico; estratégias de defesas individuais; estratégias de defesas coletivas; tipos de patologias; e danos físicos e psicossociais).

Perfil dos professores e professoras

Foram entrevistados 3 homens e 3 mulheres, todos tinham doutorado e estavam na faixa etária de 37 a 56 anos de idade; quanto ao tempo de instituição, variou de 4 a 18 anos. Todos eles atuam em regime de dedicação exclusiva. Para preservar a identidade dos participantes, eles foram denominados como Docente A, B, C, D, E e F. O perfil de cada um foi elaborado a partir de um questionário sociodemográfico, aplicado antes das entrevistas. Abaixo dos perfis, está uma tabela (Tabela 1), que mostra alguns dados relacionados à carga

horária que cada professor dedica a suas atividades. Os dados apresentados dizem respeito à situação de cada docente no período de início do primeiro semestre de 2024.

Docente A: Professora de 44 anos, divorciada e sem filhos, possui doutorado e trabalha como docente há 16 anos, sendo 14 deles na instituição. Tem dedicação exclusiva e atua sob regime estatutário-concursado. Leciona 2 disciplinas no primeiro semestre e 3 no segundo, totalizando 5 turmas por ano, com aproximadamente 20 a 30 alunos em cada turma. Orienta um aluno de graduação em pesquisa. Leciona uma disciplina por semestre, com duas turmas anuais de 15 a 20 alunos em cada turma, e orienta um aluno de pós-graduação. Administrativamente, não participa de comissões institucionais nem ocupa cargos de coordenação. Segundo ela, as principais dificuldades que enfrenta na Universidade são a padronização e centralização da instituição no campus da capital. Ela classifica sua saúde física, emocional e mental como ruim, afirmando que seu trabalho não contribui positivamente para sua saúde devido à pressão por produção na pós-graduação. Afirma também que nunca esteve afastada ou de licença por adoecimento no trabalho.

Docente B: Professora de 44 anos, solteira e sem filhos, possui doutorado e atua como docente há 20 anos, sendo 15 deles na instituição. Trabalha em regime de dedicação exclusiva e é estatutária-concursada. Leciona 3 disciplinas para 3 turmas, cada uma composta por 5 alunos. Supervisiona 3 alunos de graduação em estágio e orienta 2 em pesquisas. Não atua na pós-graduação. Em termos administrativos, participa de comissões institucionais, dedicando 1 hora semanal a essas atividades, mas não ocupa cargos de coordenação. Para ela, as principais dificuldades que enfrenta na Universidade incluem lidar com a distância da família e a falta de tempo para se dedicar à pesquisa, algo que aprecia. Ela avalia sua saúde física, emocional e mental como boa, destacando que seu trabalho contribui positivamente para sua saúde, quando realizado de forma prazerosa. No entanto, já esteve afastada por motivos de saúde em dois períodos de 10 dias, devido à Síndrome de Burnout e Depressão.

Docente C: Professor de 56 anos, tem dois filhos, é casado, possui doutorado e exerce cargo de docente coordenador, é professor há 32 anos, sendo 18 deles na instituição. Ele atua em regime de dedicação exclusiva como estatutário-concursado. Leciona 4 disciplinas em cada ano e tem 3 turmas por semestre, cada turma com cerca de 35 alunos. Orienta alunos de graduação em pesquisas. Em atividades administrativas, participa do colegiado do curso, investindo duas horas semanais, e ocupa o cargo de coordenação de curso, dedicando seis horas semanais a ele. Suas maiores dificuldades na Universidade incluem a falta de condições

materiais, como computadores e impressoras, e a falta de formação/informação adequada para o exercício da função de coordenador. Ele classifica sua saúde física, emocional e mental como boa, apesar do estresse físico e emocional que o trabalho gera. Para ele, seu trabalho contribui para sua saúde e nunca esteve afastado ou de licença saúde por conta do trabalho.

Docente D: Professora de 37 anos, solteira e sem filhos, possui um pós-doutorado e atua como docente há 8 anos, sendo que está na instituição há 4 anos. Trabalha em regime de dedicação exclusiva e é estatutária-concursada. Leciona 4 disciplinas para 2 turmas por semestre, cada uma com 50 alunos. Supervisiona alunos de graduação em estágio na "Comissão de estágio" e orienta 6 alunos em pesquisas. Nas atividades administrativas, ela é presidente da "Comissão de estágio" e dedica 5 horas semanais a essas funções. Segundo ela, as maiores dificuldades que enfrenta na universidade são a falta de cooperação entre os colegas. Ela classifica sua condição de saúde física, emocional e mental como ruim dentro da realidade do seu cotidiano profissional, e afirma que seu trabalho não contribui positivamente para sua saúde, gerando elevada ansiedade e estresse. Nunca esteve afastada ou de licença saúde por conta do trabalho.

Docente E: Professor de 54 anos, tem um(a) filho(a), é casado, tem doutorado e atua como docente há 21 anos, sendo 15 deles na instituição. Ele trabalha em regime de dedicação exclusiva, como estatutário-concursado. Leciona três disciplinas para quatro turmas em cada semestre, com a distribuição de alunos por turma sendo não homogênea: a primeira turma tem 35 alunos, a segunda 25, e as terceira e quarta turmas têm 5 alunos cada. Supervisiona 10 alunos de graduação em estágio e orienta três alunos em pesquisas. Ele não atua na pós-graduação. Também participa de comissões institucionais, como a Comissão de Estágio, dedicando 10 horas semanais a essas atividades administrativas. Suas maiores dificuldades na Universidade são a burocracia e a política administrativa/gestão. Ele classifica sua condição de saúde física, emocional e mental como boa dentro da realidade profissional que vivencia. Segundo ele, seu trabalho contribui para sua saúde em certa medida, instigando ações de vida; ele também afirma que há momentos mortificantes que causam sofrimento mental e impactam sua saúde física, uma vez que não é possível separar o físico do mental. Nunca esteve afastado ou de licença saúde por conta do trabalho.

Docente F: Professor de 42 anos, com 2 filhos, em união estável, tem doutorado e atua como docente há aproximadamente 14 anos, sendo 12 anos e 11 meses na instituição. Ele trabalha em regime de dedicação exclusiva como estatutário-concursado. Leciona 3

disciplinas para 3 turmas, com uma turma de 15 alunos e duas turmas com mais de 40 alunos cada. Orienta 6 alunos de pesquisa, incluindo 1 de Iniciação Científica e 5 de TCC. Ele não atua na pós-graduação. Participa de comissões institucionais, dedicando cerca de 1 hora a essas atividades. Ele afirma enfrentar dificuldades na Universidade devido às exigências burocráticas, que sobrepõem o trabalho pedagógico, e à falta de infraestrutura adequada. Classifica sua saúde física, emocional e mental como boa, mas acredita que o trabalho não contribui para sua saúde, considerando que sua qualidade de vida depende das realizações de vida que busca além do trabalho. Nunca esteve afastado ou de licença saúde por conta do trabalho.

Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8
A (dedicação exclusiva)	20h	não informado	20h	não informado	0	0	2	15
B (dedicação exclusiva)	40h	12h	0	0	0	0	0	0
C (dedicação exclusiva)	40h	10h a 16h	0	0	4	4	2	4
D (dedicação exclusiva)	40h	8h	0	0	2	15	2	15
E (dedicação exclusiva)	40h	não informado	0	0	1	20	1	10
F (dedicação exclusiva)	40h	não informado	0	0	3	8	1	4

Legenda:

1 - Carga horária na graduação; 2 - Horas de aula na graduação; 3 - Carga horária na pós-graduação; 4 - Horas de aula na pós-graduação; 5 - Quantos projetos de extensão coordena?; 6 - Horas dedicadas aos projetos de extensão que coordena; 7 - Quantos projetos de pesquisa coordena?; 8 - Horas dedicadas aos projetos de pesquisa que coordena.

Tabela 1 com legenda.

Resultados e discussão

Organização do trabalho

A organização do trabalho, ou seja, a forma como a dinâmica de trabalho funciona é dotada de prescrições, normas e regras, contudo, o mundo real resiste e entra em conflito contra o que é prescrito, e por vezes se contrapõe ao desejo do próprio sujeito laboral. Quando é possível negociar com a organização do trabalho a forma como o trabalho se dá e como é executado, pode-se ressignificar o sofrimento. Contudo, se a organização do trabalho é rígida e impede que a mobilização subjetiva tenha espaço para acontecer, o indivíduo fica suscetível ao adoecimento. Se o real do trabalho impede a transformação e ressignificação, prevalecem os imprevistos, o inesperado, os incidentes e as falhas; a lacuna permanente entre o real do trabalho e a organização do trabalho prescrita gera frustração e fadiga ao longo do tempo, impedindo a realização do trabalho bem-feito e do reconhecimento das tentativas e esforço para a concretização do trabalho (Dejours, 2022).

Então como que eu tenho trabalhado, né? Que eu sei que não é a maneira correta, mas é apagando incêndio. Então qual que é a próxima demanda? Ah, é a pesquisa, então eu corro e vejo o que eu tenho que fazer da pesquisa, então não tem um planejamento de tempo, de energia, é o que precisa ser feito (**Docente D**)

A gente sempre sente uma sensação de incompletude, porque assim, não tem como eu ser muito boa em ensino, muito boa em pesquisa, muito boa em extensão. Então a gente sempre se sente manco, desse tripé, então se eu faço uma extensão muito boa, uma pesquisa muito boa, eu deixo faltar em sala de aula. Se eu foco só na sala de aula, eu deixo a extensão ou a pesquisa de lado, né? (**Docente D**)

Dentro do espaço universitário, identificou-se, entre os entrevistados, a necessidade da realização de várias tarefas. Não há possibilidade de escolha por atividades que sejam de interesse dos docentes, sendo a avaliação de desempenho anual calcada em ensino, pesquisa, extensão e inovação, polivalência difícil de ser atingida.

Querem que a gente faça extensão. Como fazer extensão, sendo que a nossa maior cobrança dentro da carreira é por produção de pesquisa? Então, por exemplo a Universidade agora quer nos cobrar a extensão, por quê? Porque foi uma cobrança do MEC e veja como isso tem a ver com a forma da gestão da Universidade. A Universidade sabe disso, recebeu essa demanda do Ministério da Saúde há anos, anos quantos? Sei lá, pelo menos cinco anos atrás. Guardou isso na geladeira, guardou isso na gaveta e ficou, ficou, ficou, ficou. Quando se tornou inevitável, pegou, veio com uma normativa da Reitoria e dizendo: cumpra-se. Não há espaço para o diálogo assim. A Universidade, por “n” motivos, e que criam fantasias das razões na cabeça dos professores, resolveu unificar os currículos de todos os cursos, o ideal para eles, se, fosse que eles fossem 100% iguais, e isso teve, isso teve um pouco, teve um pouco de resistência, não muito, porque tem professores que se sentem inibidos a... Inibidos talvez seja a melhor palavra, a fazer um enfrentamento com os órgãos superiores, então a gente teve que adequar, e adequar como? Se submetendo (**Docente E**)

Eu me sinto assim, exausta. Exausta e frustrada, né? Porque como eu te falei, eu gostaria que eu pudesse escolher, né? Então você quer fazer pesquisa, você quer fazer ensino ou extensão? E aí você vai ter que ser muito bom nisso, e dar conta disso,

então eu sempre acho assim, que eu poderia estar publicando mais, que a minha aula poderia ser melhor, que o projeto de extensão poderia ser ampliado para mais pessoas da comunidade externa... **(Docente D)**

Ainda, conforme o relato de uma docente, a sobrecarga relativa a atividades burocráticas impede a própria capacitação dos professores, já que embora seja uma exigência para a avaliação de desempenho satisfatória e a mudança de patamar, atrapalha o preparo, o estudo e as pesquisas dos professores:

Eu, eu sempre falo: essas atividades burocráticas... Agora eu vou falar uma coisa até meio forte, mas eu falo, porque eu realmente penso isso, é... As atividades burocráticas na Universidade têm emburrecido os professores. Por quê? Você fica sem tempo para estudar, professor tem que estudar, gente. Professor, a gente tinha que ter, na minha cabeça, tá? Um professor universitário, ele tinha que ter um tempo, um período do dia só para ler, para ler mesmo, para estudar. A gente não tem tempo para estudar, porque ou a gente está corrigindo as coisas que os alunos estão fazendo, ou está fazendo a burocracia, ou, assim, o máximo que a gente consegue é ter um tempo para preparar aula, mas preparar aula é o mínimo, você tem que estudar Professor universitário não é só ensinar, ele tem que produzir conhecimento, que não está produzido ainda, vai produzir uma vacina, vai produzir ou sei lá, uma, uma teoria nova... Então você só produz algo novo, se você tiver tempo para estudar, gente... Se você não tem tempo para estudar, como é que você produz? **(Docente A)**

A impossibilidade de realizar o trabalho com qualidade, gera um sofrimento intenso, uma vez que a forma como o trabalhar ocorre no real do trabalho está em contraposição às expectativas do sujeito trabalhador, já que ele enfrenta uma sobrecarga a partir da polivalência exigida no fazer do seu trabalho:

Para você ter uma ideia, meu trabalho até 2017, eu não atrasava os trabalhos, não atrasava a entrada da sala de aula. Eu, e eu gostava muito disso. Quando eu entro na coordenação de curso, isso bagunça tudo, por vezes eu tive que largar o espaço da aula para atender a administração, e eu vi isso também acontecendo agora na coordenação do estágio. Né? Porque os problemas vão surgindo, e vão surgindo em cascata, e dificultam muito o nosso resultado e fazem com que a gente tenha um sofrimento muito grande **(Docente E)**

(...) me senti muito contrariado, porque era um trabalho, são tarefas visivelmente tarefas administrativas que uma pessoa com formação administrativa poderia fazer mais e poderia fazer melhor. **(Docente E)**

Em função da falta de pessoal, os professores têm realizado o trabalho técnico administrativo e burocrático, sobrecarregando ainda mais a categoria e, de certa forma, desiludindo e deturpando a identidade do profissional do magistério:

O professor, ele tem exercido função de técnico administrativo na Universidade. Ele tem feito coisas que, que não é da função docente, não é da função docente, ficar preenchendo planilha ficar fazendo, é, prestação de conta do que a pesquisa, com o que que a pesquisa gastou, e não sei o que, isso, isso não era para o professor estar fazendo, entendeu? Isso era para um técnico estar fazendo. Professor era para estar

fazendo o quê? A pesquisa, mas ele tem que fazer tudo, ele tem que ser o prestador de conta, ele tem que ir lá pagar, ele tem... Então, é uma coisa que você entra e é, é muito engraçado que você entra na Universidade sem estar preparado para isso, você não é preparado para isso, você entra na Universidade, aí as demandas dessas burocracias vão aparecendo e você tem que aprender fazendo, porque ninguém te ensinou antes de entrar, antes de entrar na Universidade, que você ia ter que fazer função de técnico, né? Você entra com aquela ilusão, que você vai ser pesquisador, porque você foi preparado para ser pesquisador professor. Aí você descobre que você entrar na Universidade você tem que fazer outras coisas que não tem nada a ver com ser professor e nada a ver com fazer pesquisa (**Docente A**)

E eu, em outras tarefas que exigiriam uma demanda mais da política, da política da coisa, eu acabo tendo que sacrificar, eu estou falando especificamente do meu trabalho de coordenador de estágio; por diversas vezes, né, eu tinha que estar negociando com prefeitura, negociando com agentes de estado, espaços de estágio, e eu não podia fazer isso, porque eu tinha que ficar fazendo trabalhos mecânicos, por vezes mecânicos, de apertar um botão e dizer sim, né? O que uma pessoa com formação no ensino médio poderia estar fazendo no meu lugar. E eu estava fazendo essa tarefa em detrimento da outra, então isso causava em mim uma, uma irritação muito grande, por vezes eu deixava isso, esse trabalho se acumular, porque eu ficava indignado que eu tinha que fazer essa tarefa, né? (**Docente E**)

Para além das exigências consideradas incondizentes ou distantes da função docente no ensino superior público, na Universidade os que labutam em programas de pós-graduação vivenciam grande pressão por produtividade e, por sua vez, medo e vergonha de serem excluídos por não alcançarem o nível ditado:

Então, por exemplo, quem trabalha em programa de mestrado e doutorado vive com essa pressão, porque assim, se a gente não produz, o programa pode fechar, entendeu? A universidade fala assim: ah, os professores aí não publicaram tátátátátátá, o que acontece, vou fechar, vou fechar o mestrado, vou fechar o doutorado. E... E aí tem, né? Todo ano tem uma, é uma outra plataforma, chamada Sucupira, que o coordenador da pós-graduação tem que colocar toda a produção de todos os professores, para que aí a [fundação/órgão público] dê uma nota para o nosso programa. Se a nota for de três para baixo, o programa pode fechar. Aí você imagina, como é que é essa pressão? (**Docente A**)

A gente brinca, a gente faz que a gente fosse preencher o [nome de sistema] de verdade, que ia dar umas 60 horas, porque a gente não preenche lá: sábado, domingo, feriado que a gente fica trabalhando, corrigindo coisa, lendo coisa, madrugada que fica... Eu sou uma pessoa notívaga, por exemplo, eu trabalho muito de madrugada... Se for pra preencher, se eu for preencher isso lá, a universidade vai estar me devendo não sei quantos litros de hora extra (risos), hahaha, e olha, isso não acontece só com um professor, acontece com a maioria dos professores (**Docente A**)

Assim como os docentes de pós-graduação, os professores da graduação não deixam de ser demandados também em relação à produtividade laboral, com expectativas impossíveis da organização do trabalho:

A Universidade, ela, exige dos docentes coisas que são inatingíveis. Né? Há uma cobrança por produtividade que é impossível de ser atingida, né, então eu, por ofício,

porque eu estudo o trabalho, eu, por ofício, porque sou sindicalista, me coloco na defesa da classe trabalhadora em detrimento da defesa dos interesses desta administração, que ela é gerencialista, produtivista, né? **(Docente E)**

Com isso, dada a exigência de produzir, o trabalho acaba ganhando espaço dentro de casa, invadindo o espaço doméstico e o tempo que seria destinado ao descanso e ao lazer, o labor acaba se misturando com a vida pessoal e permeia pela subjetividade afetiva dos docentes:

Essa coisa do professor, ele ter uma certa autonomia com relação aos horários do trabalho dele, isso daí é pior para ele, porque o que que acontece, nessa flexibilidade, ele acaba trabalhando mais do que é para ele trabalhar, diferente do técnico, por exemplo, você entra aqui 7 horas da manhã, sai às 11, volta depois 1 e sai às 5, o cara, então dá 5 horas da tarde, ele fechou o, o, lá, o escritório, ele não trabalha, ele vai para casa e ele não trabalha. O professor não faz, não tem essa, o professor ele não tem essa divisão de, por exemplo, é casa e local de trabalho. A casa é o local de trabalho, o trabalho é a casa, sabe? É tudo misturado. Aí você não tem esse corte, você vai para casa, você continua trabalhando. Então, é, é uma coisa meio louca. **(Docente A)**

WhatsApp, gente, é um inferno da vida do professor, porque esse negócio não para, e é assim, entendeu? Manhã, tarde e noite, e final de semana e feriado... Brululululululum... É o WhatsApp para você ir respondendo. Tumtumtumtumtumtum... Então aí, você percebe que não tem, não tem divisão do laboral e do privado? Não tem. Invade, invade tudo, e o celular, eu acho que é uma das coisas que mais ajuda nisso daí. **(Docente A)**

Por exemplo: férias, final de semana, é uns tempos assim, que para a gente não... É feriado, tá. E daí que é feriado? Feriado, vou trabalhar, eu não vou trabalhar na Universidade, mas eu vou trabalhar em casa, então é uma coisa assim, que meio que se, os lugares se misturam. Tudo se mistura aí, e você fica com dificuldade de pôr limite, sabe, de separar. Fico com dificuldade, eu tenho dificuldade, porque eu acho que tudo se mistura, sabe? E aí eu acho que não deve ser muito bom isso não, né? **(Docente A)**

Eu me sinto sempre devedora, como sempre se eu estivesse devendo alguma coisa, sempre alguma coisa por fazer, esse é meu sentimento hoje. Então, ah, eu vou descansar. Aí eu fico pensando: olha, mas você podia estar fazendo, estar lendo o texto do grupo de pesquisa. Ou: ah, será que a gente não podia colocar esse grupo de extensão sábado à tarde, para não ocupar a semana? Então é sempre essa sensação assim, de estar devendo e não estar dando conta, porque eu tento fazer os três (pilares: ensino, pesquisa e extensão), né? Então por isso, acho que a palavra é frustração, me sinto frustrado, por não conseguir **(Docente D)**

Cara, acontece muito isso, tipo assim, você está de férias, você se sente culpado por não estar trabalhando, cara, acontece muito na cabeça da gente, porque a gente pensa: aí, é que tem que estar fazendo aquilo, a gente tinha que estar fazendo aquilo outro, a gente tinha que estar fazendo aquilo... Nossa, velho. Olha, não é fácil não. **(Docente A)**

Embora seja a organização do trabalho fundamental para a compreensão do sofrimento e adoecimento no trabalho, a falta de condições materiais suficientes para a

realização do trabalho docente interfere na saúde e no trabalho docente, gerando stress ou tendo o potencial de causar acidentes de trabalho e lesão por esforço repetitivo. Conforme as narrativas, o mobiliário é deficitário, os computadores e datashows são antigos, sendo então necessário entrar na lógica de financiamento de pesquisa para conseguir comprar materiais e recursos para as aulas e pesquisas:

Eu considero as condições materiais as condições fundamentais para o exercício do trabalho, porque senão a gente cai no improviso, né? É... Então, a gente precisa de um ambiente... É... O professor precisa de um ambiente adequado para ministrar suas aulas, uma sala com recursos, né, de multimídia, coisa que a gente não tem, né? É... Além do mobiliário da própria sala de aula, né? Que é: eu vejo como inadequado para o professor, condições extremamente precárias mesmo, que é cadeira quebrada, uma mesa muito inadequada, né? Além de não ter, por exemplo, condições mais específicas como: um lugar para se beber água, adequado, um lugar para o professor descansar entre um período e outro da aula, né? É... Então eu acho que as condições, elas são precárias e considero que isso atrapalha de uma forma geral o trabalho, gerando muito stress, porque muitas vezes a gente tem que compensar isso com recursos próprios, adquirindo material próprio, né? Que é: não a cadeira, mas um datashow melhor, a gente precisa comprar um notebook que não nos é fornecido, né? **(Docente C)**

Então, eu acredito que... Elas deveriam ser mais adequadas às nossas demandas, porque... Hoje eu sinto falta de uma mesa adequada, de um computador adequado... E quando eu falo isso, eu falo de uma condição que hoje eu trabalho numa mesa que é uma mesa de reuniões, né? Tô sem uma mesa específica para mim, e... E de computador também, eu utilizo o meu computador pessoal, meu notebook, então... É, eu acho que essas condições, elas poderiam ser, é... Fornecidas, né? Com uma qualidade melhor, né? Porque a gente precisa tanto dessas condições materiais, mas também, por exemplo, da internet, que é uma condição material também, porque boa parte do nosso trabalho, ele passa por um processo de armazenamento, né, passa pelo espaço virtual. Então eu acho que isso poderia ser ofertado, né, garantido de uma forma mais qualificada. **(Docente F)**

por exemplo, a gente tem uma dificuldade em relação à água, então a gente está sem água gelada, a gente está sem elevador. O banheiro tem uma placa de descarga que não está funcionando, a minha mesa, ela está amarrada, porque ela está quebrada, o meu computador é por projeto com fomento, senão eu teria um computador aqui que está guardado, porque ele não era bom. Então eu acho que tem assim, uma estrutura física muito boa, mas que falta manutenção **(Docente D)**

Sofrimento patogênico

O sofrimento laboral pode ser considerado como criativo quando há mobilização da subjetividade do sujeito diante dos impasses do trabalho, da resistência do mundo real ao que se propõe a fazer perante a organização do trabalho, assim como o sofrimento pode ser patogênico, que se dá quando o sujeito trabalhador não consegue mais encontrar meios para enfrentar ou reagir de forma inventiva aos fracassos dados diante da organização do trabalho, por causa de um esgotamento tanto físico como psíquico. Para não adoecer e se tornar

vulnerável aos riscos e ao sofrimento do trabalho, podem-se desenvolver, de forma inconsciente, ideologias que se manifestam como estratégias de defesa coletiva ou também podem surgir mecanismos de defesas individuais, na tentativa do psiquismo de se proteger perante o sofrimento laboral (Dejours, 1992).

A gestão gerencialista se mostra tão presente na Universidade, que a culpa é um sentimento comum quando há possibilidade de descanso:

Ocorre... De, com sentimento de culpa, no momento de lazer... Então, por exemplo, eu trabalho o dia inteiro, aí eu vou chegar em casa, eu tenho impressão de que se eu jantar e for assistir televisão, eu estou deixando de fazer alguma coisa, como eu te falei antes, né: ah, eu poderia estar vendo aquele TCC, poderia dar uma olhada nesse artigo, ou eu poderia escolher uma série que eu posso usar na minha aula... Sempre tentando, é, alguma coisa produtiva e não focando no lazer, no descanso... Então é, é constante, essa culpa de, de, do descanso mesmo. **(Docente D)**

A culpa é um sentimento que está atrelado à Síndrome de Burnout, é aspecto presente em indicativos de casos clínicos em que há maior desgaste psíquico dos sujeitos, junto a outros fatores (Gil-Monte, 2005).

Dois professores, em suas entrevistas, relataram terem adoecido por conta do trabalho na Universidade. Pode-se evidenciar que há verbalizações sobre o surgimento de patologias e de sintomas de danos físicos ou psicossociais: depressão, Síndrome de Burnout, problemas de coluna, desgaste e outros. Isso enfatiza e denuncia o quanto a rigidez e a forma de agir de uma gestão gerencialista pode impactar na saúde mental, física e social de professores universitários, gerando sofrimento e dando lugar ao adoecimento, sem espaço para a mobilização subjetiva.

Remédio de pressão arterial que eu já tomava, teve que aumentar o remédio, né? E brotaram problemas de coluna que voltaram a aparecer com mais força, né? Durante esse período em que eu estive na coordenação de curso, eu, todas essas coisas, eu tive. **(Docente E)**

Eu já procurei ajuda, alguns anos atrás, psicológica, até hoje eu faço terapia, mas quando eu fui procurar a primeira vez, inclusive fui diagnosticada com Síndrome Burnout, mas foi uma época que eu peguei coordenação de curso. E... Desses pilares que tem na Universidade, o único que, assim, o que eu menos me identifico, eu sei que é com a parte administrativa, eu sempre pedi para não pegar a coordenação de curso por causa disso. E por conta disso, de eu precisar pegar alguma coisa que eu nunca, que eu nunca quis, que eu não, não consigo me realizar, eu até faço trabalho, consigo fazer, mas não consigo me empolgar com esse tipo de trabalho administrativo, eu tive esse, essa queda aí, então eu, daí até hoje eu faço terapia e... Na época eu procurei psiquiatra também, daí fui diagnosticada com depressão, eu trato, é... E ultimamente eu tenho feito atividade física também **(Docente B)**

É possível a mobilização subjetiva neste contexto universitário?

A gestão da Universidade centraliza muito dos procedimentos, ações e avaliações de desempenho dos professores; existe uma rigidez inserida no espaço do fazer dos docentes, em que é predominante o controle e as atividades burocráticas:

Essa gestão, atual, que tem me, me... Como que vou, assim, incomodado o meu trabalho, é uma certa centralização e padronização do como você tem que fazer as coisas, que vem de lá da sede central, que é lá de [cidade]. Só que, por exemplo, eu já vi, eu já vivenciei gestão em que isso era mais flexível. Agora está bem rígido, e aquela coisa de padronizar tudo, é muitas portarias padronizando funcionamento de tudo. É... Então, eu acredito assim, a gente já teve mais autonomia na Universidade para trabalhar. Essa autonomia, ela está se diluindo, só que ela se dilui assim, é... Não é de maneira explícita. O gestor não vem e te fala assim: ó, você não pode fazer isso, de maneira arbitrária, vamos dizer assim, é, explícita... Faz isso por meio de normativa. Ah, portaria para como funciona tal, portaria para não sei o quê, portaria não sei o quê. Aí o gestor chega em você e fala assim: eu não estou te obrigando, está na norma... Que você tem que fazer assim, não sou eu, é a norma! Sabe? Então, é, é um excesso de normativa, um excesso de normativa e de portaria, de como tem que fazer as coisas, principalmente na parte de trabalho burocrático. Então assim, eu acredito que é a forma, não é de uma maneira, é, explícita, que, que, que... Te tira a sua autonomia, mas ela é de uma maneira velada (**Docente A**)

O trabalho de docente coordenador de curso ficou ainda mais sobrecarregado, a partir de decisões administrativas da gestão, a qual priorizou uma polivalência maior e a centralização de tarefas para um único cargo ou posição de trabalho, além de o docente realizar as atividades que já eram exercidas antes de entrar na coordenação:

houve uma reestruturação administrativa da Universidade, e aí tirou-se o cargo de chefe de departamento, e com isso tira-se, quando se tira um cargo, diminui-se o gasto público com aquele cargo, e o trabalho daquele cargo foi somado ao trabalho do coordenador. Você tinha o trabalho do administrativo, que secretariava o curso. Esse administrativo, ele passou a secretariar três, quatro, às vezes cinco cursos, ou seja, o trabalho dele foi multiplicado em 5, e parte do trabalho daquele secretário foi embutido no trabalho do coordenador de curso. (**Docente E**)

O ritmo de trabalho e o ideário neoliberal repassado no contexto institucional se reverte, muitas vezes, em violências simbólicas e assédio moral, inclusive entre os próprios colegas de trabalho, em especial quando são exercidas funções consideradas de poder, como a coordenação:

Então, eu fui insultado, eu fui desqualificado, eu fui ameaçado, inclusive ameaçado de morte, ameaçado de processo, eu fui processado... Todas as coisas que você pode imaginar, foi por quê? Porque eu exercia uma coordenação com rigor, né, fazendo tensões com os professores, fazendo tensão com os alunos, fazendo tensão com a administração, né? Porque eram coisas necessárias para a condução do trabalho, como tinha que ser feito. (**Docente E**)

O professor universitário é posto de lado, no que diz respeito às decisões e à construção de normativas e avaliações que impactam o fazer do trabalho docente. Foi verbalizada a existência de um incômodo com essas circunstâncias e de um consequente cerceamento muito grande da criatividade e da liberdade no real do trabalho:

Não, não são justos, não refletem, porque a gente não participou da construção dele. Ou se nós, quando nós fomos chamados a participar, é de uma forma muito burocrática, né? É... E com isso a gente não se vê, então, portanto, é uma alienação que a gente vive, a gente está alheio aos mecanismos de avaliação, né, que eles são construídos por outros, né? Nós não temos... A participação é muito pequena, e quando nós somos chamados é de uma forma bem burocrática. **(Docente C)**

O currículo do curso de [nome do curso], já sofreu diversas alterações, todas essas alterações, no tempo que eu estou aqui, 15 anos, nunca foram em espaços de discussão entre os professores, e os professores com os técnicos, com os alunos e com os já formados. Sempre foram questões que vieram de demandas da Reitoria, que foram colocadas aos professores, sem espaço para uma discussão aprofundada que exigiria. Então o cerceamento, da criatividade, da liberdade, é muito grande, na prática. **(Docente E)**

O impedimento do trabalho bem-feito aparece, então, como uma decorrência deste tipo de gestão, que impõem aos professores que se submetam às regras e normatizações traçadas, sem haver espaço para o uso da autonomia, inventividade ou cooperação. Assim, falta um espaço para a articulação entre gestão e docentes.

Pode-se enfatizar o que Dejours (2004) expressa sobre o uso de um sistema avaliativo que pressupõe a mensurabilidade de tudo, a partir de uma lógica estritamente objetiva e quantitativa: o trabalho em si não é avaliado, as contribuições efetivas dos trabalhadores deixam de ser percebidas, uma vez que a essência do trabalhar vem da dimensão subjetiva; o que realmente se alcança por meio dessa forma de avaliação é uma promoção de constrangimentos e uma demonstração de hegemonia na relação entre a gestão e as pessoas sujeitas a ela:

Há uma vigilância enorme sobre o que é feito, né? A gente precisa de autonomia, de confiança, né? **(Docente C)**

A gente tem autonomia legal, mas na prática, essa autonomia é cerceada por uma série de estratégias da burocracia Universitária, né? Para levar a uma... Estou querendo falar... Sendo claro, assim, uma pseudo, é, melhoria na gestão, na eficácia do trabalho. A Universidade, ela se apropria de ferramentas de gestão, próprias do trabalho toyotista, de aumento de produtividade, aumento de produção, controle do trabalho, né? Que dificulta a nossa autonomia, né? **(Docente E)**

principalmente a avaliação dos alunos, né? Eu acho que é muito superficial, e, que às vezes não é avaliado o seu trabalho em si, mas você, não tem como a gente dissociar, né, mas aquela expressão: você como pessoa e não você como profissional, então por

exemplo, às vezes o aluno não gosta do seu tom de voz, ou não gosta da sua disciplina, e aí ele não, não é instruído para responder essa avaliação, ele responde do jeito que ele quiser. E acho essa uma falha. E da tabela que a gente preenche, eu acho que assim, que tem muita coisa que a gente faz que não pontua, então, aí o que que acaba acontecendo, né, quem só quer cumprir a pontuação, olha lá: ah, então deixa eu ver, eu participar de entrevista de TCC não me pontua em nada, então eu não vou fazer; então eu vou organizar um evento, não me pontua em nada, então eu não vou fazer. Então são escolhidas atividades para que elas sejam pontuadas e todo o restante que a gente faz, ele fica perdido, não serve para nada... Para avaliação, né? **(Docente D)**

É importante notar que a impossibilidade de se ter um espaço de fala, e que propicie o entendimento ou consonância entre um coletivo de docentes e a gestão, impede a construção de um lugar do saber comum e da inteligência prática que possa promover a reconstituição do sentido e do papel social laborais (Silva & Ruza, 2018). Nesse sentido, pode-se dizer que existe um ambiente de trabalho adoecedor entre os professores entrevistados, uma vez que, a partir de seus relatos, foi observada uma relação com a gestão e uma organização do trabalho rígida, sem espaço para a discussão e para o debate:

Eu acho importante que tenha avaliação sim, mas essa avaliação, ela precisava ser combinada conosco. Porque assim, nós estamos numa universidade, a gente não quer, eu não quero completa liberdade, não é isso que eu tô falando não, né? Eu acho que precisa ter algum controle, mas como nós estamos falando de Universidade, nós mesmos podemos criar as regras para essas avaliações, né? É claro que talvez precisasse de algo externo a isso, né? Mecanismo de controle. Mas, é bem, e é muito perigoso falar em mecanismo de controle, mas, é, eu acho que essas, o que incomoda é quando as regras nos são impostas de avaliação. Eu acho que nós somos capazes e temos a expertise para fazer a nossa própria avaliação, né? **(Docente C)**

Raramente a gente tem espaços institucionais onde a gente pode objetivamente, de uma forma clara, produzir informações que levem a gente a mapear a qualidade do trabalho dos docentes. O instrumento que a Universidade tem e que ela já usa há muitos anos é péssimo, e de novo, é um instrumento que é produzido pela administração da Universidade, pela gestão da Universidade, sem o espaço para o contraditório, para o conflito, para a discussão. A Universidade não abre esse instrumento e fala: e aí professores, o que vocês acham do meu instrumento? No máximo, quando fazem isso, é fazendo um outro instrumento de qualidade tão ruim quanto, para você responder de forma quantitativa e não qualitativa, então não abre-se uma reunião, um fórum para debates e discussões, não. **(Docente E)**

Há um sentimento de desvalorização das capacidades de contribuição dos professores, já que muitas decisões necessitam passar primeiramente pela aprovação de uma gestão centralizadora e burocrática, o que dificulta o agir e o andamento do trabalho. Junto a isso, é cobrada dos docentes uma quantidade de atividades, de produções e de tempo que é aferida por um sistema objetivo e limitado de avaliação, em que estão restringidos os aspectos levados em consideração e observados do trabalho de cada professor:

As políticas educacionais sempre afetam. Agora como afetam, depende da forma como a gestão trabalha essa política. Como eu estava falando para você, a Universidade, ela teve anos para discutir a questão da implementação da extensão como atividade disciplinar. E ela, como resolveu fazer isso? De forma autocrática, através de uma canetada, dizer: cumpra-se, sem espaço para o diálogo, sem espaço para o contraditório, sem espaço para reflexão, das partes que compõem a Universidade. Ou seja, o seu corpo docente discutir e pensar sobre isso. Nós passamos 5 anos de graduação, mais dois anos de mestrado, mais 4, 5 anos de doutorado. Vamos pensar aí em 5 com mais 6: 11 anos, no mínimo, de estudo para pensar, para esta administração tratar-nos como se nós não fôssemos capazes de pensar a sua própria administração, que é uma contradição entre si: se uma das atribuições do professor é participar da administração da Universidade, não é para participar como sendo um agente reprodutor da burocracia Universitária, e sim para um ser um agente que pensa a máquina pública. E esse espaço para pensar a máquina pública não nos é dado **(Docente E)**

vou te dar um exemplo. O ano passado, tive que fazer parte de uma comissão que era de, de... Era para descredenciar professor da pós-graduação, porque assim, olha só que louco, a gente passa por um processo seletivo para ser credenciado e passa por processo seletivo para ser descredenciado, que assim, se você não atingiu aquela, aquela produção que a instituição quer, você é descredenciado, vai vendo, vai vendo... Mas só pra falar, já tem essa pressão, né, da cobrança, da produção, você ficar ou não em um programa. Mas, vou falar da experiência, eu tive que fazer esse edital, eu estava na comissão, a comissão é daqui, o programa é daqui, a seleção ia acontecer aqui, era dos professores daqui. A gente tinha que escrever o edital, mandar lá para [cidade do campus central], para [cidade do campus central] conferir se o edital estava bom, se não tinha nada errado, aí eles mandam para a gente de volta para mudar não sei o que, e volta lá pra lá... Sabe, por que que tem que ficar indo para lá, né? Se as pessoas que estão no local, elas têm, é... Sabe que que fica parecendo, fica parecendo que quem não está na capital, não tem competência para fazer as coisas, porque tem que ficar mandando para lá, para depois voltar aqui, e aí conclusão: atrasou o calendário de entrada dos professores. E a gente teve problema com isso, inclusive. Então, quer dizer, era uma coisa que não precisava ir para lá, entendeu? Poder resolver aqui. Então, eu acho que essa centralização em [cidade do campus central] é ruim para nós, para nós que trabalhamos aqui, que a gente, a gente que trabalha nos campi do interior, né? Para eles lá, quem está no Campus central, eu acho que não deve se sentir tanto essa centralização, mas a gente sente, porque tudo fica demorado. Né? Porque tem que passar por lá primeiro, para depois vir para cá... Enfim, podia ser mais prático, né? Dizia, dizia né, que a burocracia é para ajudar, mas na maioria das vezes ela atrapalha, né? **(Docente A)**

Perante o exposto, vale destacar que os docentes entrevistados também expressaram sentir a ausência de espaços de convivência e integração, onde fosse possível conhecer o trabalho dos colegas; alguns docentes falaram de uma falta de relacionamento entre os professores e do desconhecimento acerca do que cada um realiza, principalmente após a pandemia da Covid-19:

Seria muito bom na Universidade ter um espaço de convivência para os professores, porque principalmente depois da pandemia, por exemplo, eu não encontro mais os meus colegas de trabalho, né? Então, eu acho que a gente precisava ter um espaço de convivência **(Docente B)**

Então, eu acho que assim, falta um ambiente mais integrativo **(Docente D)**

Sinto falta às vezes de encontrar mais pessoas na Universidade. Eu ocupo uma sala com professores de outro curso, que me dou bem com eles, não tenho nenhum problema com eles, mas eu sinto falta de, de compartilhar com professores de [curso], por exemplo, sabe? **(Docente B)**

Eu encontro meus colegas nas reuniões, nos corredores, no dia de aula e só, mas a gente não tem uma relação, para eu caracterizar como boa ou ruim, porque ela é inexistente, sabe, ela assim, é só protocolar. **(Docente D)**

A pandemia acabou, mas o pessoal não voltou ao funcionamento que era antes da pandemia. Então, por exemplo, vou falar aqui nas reuniões, não tem uma reunião, gente, presencial. Só tem reunião por Meet agora: ah, porque o Meet é mais prático, que não sei o quê. Mas gente, não tem mais Covid não, né? Dá para a gente se encontrar. Então... Eu achei que depois da pandemia, essa parte assim, de encontrar as pessoas, entendeu? Interagir com as pessoas, diminuiu para caramba. Você ficou mais assim, sozinho assim, sabe, sem interação. E é incrível, você percebe que realmente as pessoas estão com dificuldade, elas não querem voltar mesmo para aquela dinâmica dos encontros presenciais. Eu vejo, mas a gente quase não faz reunião presencial, porque depois da pandemia, uma coisa louca, né? E aí eu acho que isso daí interfere, né? Porque fica tudo... As relações ficam mais distantes, né, distanciada, né? **(Docente A)**

eu acho que falta, por exemplo: ah, um professor publicou um artigo relevante, a gente colocar no site, é... Falta criar esse ambiente mais colaborativo e de interesse do com o outro, né? Porque aqui cada um chega, cumpre o seu horário, faz seu trabalhinho, fecha a sua porta e vai embora. E na verdade a Universidade, como o próprio nome diz, é um universo, né? Você está ali juntando todas as áreas dos saberes, e eu acho que falta isso aqui, por exemplo, laboratório interdisciplinar, eu sinto falta disso também, nesse sentido. **(Docente D)**

Falta reconhecimento e incentivo, mas no sentido não de autopromoção, mas por exemplo, eu acho que somos 119, 130 [docentes] deve ser agora, com a nova leva dos professores, e às vezes a gente não sabe, né, o que que o colega faz, então eu acho que falta que a gestão tenha esse olhar para cada professor, de fornecer esse espaço para a pessoa, é, apresentar sua pesquisa, é, mas eu não tenho problema com a gestão. E [cidade do campus central], eu acho que ela é boa, na medida que às vezes o incentivo vem mais de lá do que a gestão local **(Docente D)**

Para Dejours (1990, 2012) o reconhecimento no trabalho se dá a partir de diferentes formas de julgamento: de beleza, de originalidade e de utilidade. As duas primeiras formas de julgamento, que se tratam de um julgamento estético, passam por uma avaliação horizontal, necessariamente dos pares, os quais são os únicos que têm condições de compreender e mensurar a qualidade do trabalho realizado; já o julgamento de utilidade é aquele que acontece a partir dos resultados obtidos pela colaboração dos esforços do sujeito laboral à organização do trabalho, esse tipo de reconhecimento é articulado fundamentalmente pelas

chefias ou gestões, de forma vertical, ou por subordinados, clientes, pacientes ou alunos (Dejours, 1990, 2012, 2022).

Com esse entendimento, pode-se dizer que foi observada a verbalização da ocorrência de reconhecimento de utilidade por parte dos alunos e realização a partir do trabalho junto aos alunos:

Ah, eu gosto quando eu estou com os alunos. Os alunos, o pessoal fala assim, tem professor, tem professor que, que o aluno, aí é de cada coisa, né? Aluno é fonte de stress, para mim não. A aula para mim, reunião de pesquisa, nessas horas que são para mim, é a hora do desestresse, sabe? É a hora que eu, né? Estou com os alunos, estou conversando, então eu nunca tenho problema com aluno não. Eu acho que essa parte é a parte mais gostosa que tem. É a hora que eu gosto, porque tem gente, não, é... Eu sempre brinco, que eu falo assim: para mim, as horas, as aulas é a hora que, vamos dizer assim, que o trabalho, eu, eu, como é que eu vou dizer uma palavra? Eu acho que é mais suave, mais ameno, é a hora que eu estou dando aula, porque as outras coisas, sem ser aula, é que são assim, bem estressante, sabe? Dar aula não é estressante, estar com os alunos, orientando. Eu, eu não... Para mim não é, sabe? Para mim é... É... Eu até brinco, que eu falo, que é até terapia, eu falo. É. Depende de cada professor, né? Para mim o que estressa mais são essas cobranças de produção e essa parte burocrática, né? **(Docente A)**

É quando a gente vê o reconhecimento dos alunos, a gente, é, ouve os alunos, né? Falando sobre o seu trabalho, reconhecimento dos egressos, né, dizendo que foi muito importante, né? O que ele ouviu, o que ele debateu, o que ele refletiu, né? É, isso é a maior satisfação que eu tenho como docente, né, de poder ter contribuído, mesmo de uma forma pequena, né, que eu entendo, né? Cada um contribui com uma pequena parte da formação dos graduandos, né? **(Docente C)**

Demonstração de reconhecimento por parte dos meus alunos, quando por exemplo, também quando eu consigo produzir um bom artigo, alguma coisa, principalmente quando eu produzo junto com um aluno, né, e consigo desenvolver... Quando eu vejo o desenvolvimento dos alunos, assim, é, eu, é nesse momento que eu percebo, assim, o resultado do meu trabalho. **(Docente B)**

Contudo, não foram encontrados relatos que expressassem a existência de reconhecimento de utilidade proferido pela gestão, assim como não foi possível observar a presença de uma dinâmica de reconhecimento dos pares no que tange à originalidade e à beleza do trabalho realizado:

Eu acho que tem um reconhecimento, mas porque a gente força um espaço. Então por exemplo, hoje eu até falei com um amigo meu, professor, né, mais vale a gente colocar no Instagram o nosso trabalho do que eu no currículo Lattes, porque no Instagram você tem certeza que alguém está vendo o que você está trabalhando, né? O Lattes, ninguém vai abrir. Então eu acho que tem esse reconhecimento, mas não por ser uma boa gestão, que consiga localizar os professores que estão trabalhando bem, que estão se destacando; acho que não, acho que porque esses professores tentam forçar: olha, a gente está aqui e a gente existe, né? A gente está fazendo pesquisa, extensão, ensino... **(Docente D)**

tem uma coisa que eu acho injusto no professor universitário. Você sabia que na função pública, assim, são vários tipos de servidores públicos, certo? O professor universitário, ele é o servidor público que é exigido mais qualificação, né, da gente, porque a gente para dar aula na Universidade, a gente tem que ter o tal do doutorado, né? E tal. Mas você. Mas a comunidade não sabe que o nosso doutorado, o nosso mestrado, não faz parte do nosso salário. Vem, vem no nosso salário, a gente recebe como gratificação, não como salário, base, então por exemplo, toda profissão, aquilo que você é formado, você recebe aquele salário pela formação que você tem, não é? Professor universitário não recebe pela formação que ele tem, a formação que ele tem é gratificação; quando ele se aposenta, isso é retirado, a gratificação por a gente ter doutorado, por a gente ter mestrado, sai do salário. Por isso que muitos professores ficam velhinhos dando aula, porque ele sabe que se ele se aposentar, o salário vai cair por mais da metade, isso é uma coisa que o pessoal não sabe. Agora, como que? É... Em todas as profissões, a formação do cara é a condição para ele atuar, nós não, nós é gratificação. É é é... Ah, o que é o seu doutorado? Não, o doutorado é a condição para eu trabalhar na Universidade, mas ele não é tratado assim no nosso salário. Ele é colocado como gratificação, a maior parte do salário, da porcentagem do nosso salário, não é salário, é gratificação, que a gente perde depois quando aposenta, olha que louco isso, gente, isso acontece com o professor universitário, não acontece com outras, com outros servidores públicos federais, só o professor universitário. Que é uma coisa também que a comunidade não sabe. Aí fala: aí aquele professor, está quase morrendo, está dando aula, por que está dando aula? É claro que ele dá aula, ele vai dar aula, porque você vai cair para mais da metade o salário dele, então ele não se aposenta. Olha, vai vendo as coisas, que doideira. **(Docente A)**

Dessa forma, é uma constatação relevante afirmar que o julgamento dos pares, o qual poderia resultar no mais valioso tipo de reconhecimento do trabalho executado pelos professores, é inexistente; trata-se de uma conjuntura ausente de elementos essenciais que possibilitariam a construção de uma identidade profissional prazerosa, um sentimento de pertencimento a um coletivo, relações de cooperação, e o sentimento de realização no trabalho, todos estes a partir da mobilização subjetiva.

Uma docente chegou a verbalizar sobre estratégias de que ela se utiliza para lidar com a sobrecarga e para descansar:

Eu procuro, por exemplo, eu tenho procurado ler coisas que não... Separar sempre uma leitura para mim, que não é a leitura, uma leitura obrigatória que eu tenho na Universidade, além das leituras que eu tenho, ter uma leitura a mais. É... Assistir filmes na minha casa, e sair, assim, sair de qualquer jeito, assim, principalmente... Às vezes, por exemplo, eu estou com muita coisa da Universidade e tal, e eu estou em casa... Que assim, professor leva trabalho para casa, trabalho aqui, daí em casa eu estou trabalhando. Aí às vezes me dá uma cansaça assim, daí o que que eu faço? Eu pego e saio. Vou bater perna, fazer alguma coisa, tomar um café e depois eu volto. Né, então é mais nesses intervalos assim, que daí ou eu ligo para alguém ou eu... Ligo para alguém lá de [cidade] da minha família para conversar, ver como é que estão as coisas e tal, para desanuviar um pouco o trabalho da Universidade. **(Docente B)**

Sofrimento criativo e Inteligência prática

Uma mobilização subjetiva forte é indicativo de boa saúde nos sujeitos, ou seja, é importante se mobilizar subjetivamente diante do sofrimento do trabalho para ter saúde. Nisto, são bons indicativos de saúde a existência de reconhecimento, de cooperação, sofrimento criativo, espaços de discussão e inteligência prática no trabalho, porque são elementos que contribuem significativamente para o não adoecimento laboral (Dejours, 2022). Vale destacar que a mobilização subjetiva é frágil, ela depende de uma relação de contribuição e retribuição; quando os esforços e iniciativas do sujeito trabalhador são rejeitados ou deixam de ser valorizados, é quando a desmobilização pode também acontecer (Dejours, 2022).

Tem muita coisa que a gente que é professor, a gente acaba gastando né, do nosso salário, né? Tipo, eu desisti de ficar emprestando o datashow da Universidade. Eu fui lá e comprei meu datashow para eu poder dar aula, entendeu? Comprei um datashow, comprei a caixa de som, para poder passar vídeo para os alunos, o computador, eu levo tudo meu, entende? Não tem assim, na Universidade. E eu já vi algumas Universidades que tem, né? **(Docente A)**

A gente tenta encontrar um, como que eu vou dizer assim, é, um meio termo, né, para lidar com as situações. É... Você, claro que você não vai, é, ver que é, ser o louco que não segue nenhuma norma, né? Não. Você vai ser professor, vai seguir, vai trabalhar certinho, mas algumas coisas que você tenha, vamos dizer assim, uma, como que eu vou dizer? Que te dá margem para alguma flexibilidade, você tem que aproveitar. Tem que aproveitar, até para melhorar seu trabalho, né? É... Eu vou dar exemplo. Vou dar exemplo, daqui a gente tem muito aluno militar, certo? Os alunos militares, eles viajam para fazer aquelas missões, se eu for seguir a ferro e a fogo, vamos dizer assim, a norma de, de como se faz presença, eu reprovos todos esses alunos, nenhum passa, por causa do trabalho, entende? Então você faz algumas negociações, né? Ah, por exemplo, você vai ficar esse mês inteiro fora? Você vai viajar? Vai ficar no rio, não sei o que, lálálálálálálá, tá bom, você vai me mandar trabalho; ó, vou fazer um roteiro para você, com os trabalhos que a gente vai ter nas aulas que você não vai poder estar aqui, trabalhando. Então é uma coisa assim, é... Que você flexibiliza. Não está dito na... É... Para melhorar seu trabalho, né? Porque tem coisas que, tem, às vezes, as normas, elas são injustas, você entende? E é o professor que tem que, tem que, ele tem que ter essa sensibilidade de ver quando uma norma, ela não está sendo justa e você tem que fazer uma, uma flexibilidade, para atender, sabe **(Docente A)**

A procura por formas de promover o próprio bem-estar, é uma forma de lidar com o sofrimento no trabalho:

Se eu não, eu acho que se eu não estivesse fazendo terapia, não seria a mesma coisa no trabalho não, com certeza, os danos causados por essas, todas essas demandas do trabalho, seriam maiores, porque, é porque, sempre, e eu não, eu não deixo, faz anos que eu faço, eu não deixo de fazer terapia, e eu sempre falo para os outros fazer, eu falo assim: ah. Porque tem gente que tem preconceito, né? Tem preconceito com fazer terapia. Eu falo: gente, a melhor coisa que tem é fazer terapia, então vai fazer terapia. Então eu faço terapia, é uma coisa bem consciente, assim, não deixo de fazer. **(Docente A)**

Posto isso, faz-se necessário destacar que não apenas o trabalho desses docentes carece de espaços de discussão, de reconhecimento dos pares, além de outros fatores de uma mobilização subjetiva que se mostra majoritariamente ausente, mas também não foi possível observar e identificar nas falas desses professores a presença de estratégias defensivas coletivas. No entanto, foi encontrada a utilização da resignação e do individualismo, em um lamento cristalizado e imóvel diante da organização do trabalho e de sua gestão, além de movimentos individuais, na busca do não adoecimento. A inteligência prática e o sofrimento criativo não foram observados com predominância.

Considerações finais

A partir da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, compreende-se que os professores universitários precisam se mobilizar subjetivamente diante da concretude da organização do trabalho, para terem a possibilidade de não adoecerem e para a ressignificação das aflições em sofrimento criativo, a existência de cooperação, o reconhecimento entre pares, o uso de inteligência prática e espaços de discussão (Dejours, 2022).

É importante dizer que, contudo, foram observadas verbalizações sobre a falta de espaços de convivência e de discussão entre os professores, uma ausência de encontros e de possibilidades de troca de conversas e de conhecimento sobre o trabalho realizado pelos pares, assim como não há espaço para o debate e para a fala junto à gestão; isso permite o entendimento de que, diante dessas circunstâncias, não há lugar para que uma cooperação ocorra entre os docentes, assim como o reconhecimento entre eles, que é o reconhecimento de maior valia, uma vez que apenas os pares possuem a capacidade de avaliar o outro a partir do que se sabe a respeito do trabalho do colega e de si mesmo, diante de um coletivo.

O sofrimento no trabalho é atravessado pelo estilo de gestão da Universidade, permeado pelo gerencialismo, com uma lógica produtivista e hegemônica, onde a rigidez da organização do trabalho impede o espaço para uma mobilização subjetiva e desencoraja a formação de um coletivo de trabalhadores, o que impossibilita a troca de conhecimentos técnicos e o sentimento de pertencimento a uma comunidade, prejudicando a construção de uma identidade profissional dotada de realização e prazer no trabalho (Dejours & Mello, 2012, Dejours, 2022). Frente a isso, constatou-se a submissão contrariada à sobrecarga e o mecanismo do individualismo como conduta comum no espaço universitário.

Considerando que o trabalho no magistério de ensino superior é perpassado pela polivalência e por uma quantidade significativa de tarefas burocráticas e de exigências de produção que geram uma pressão e sobrecarregam o tempo e o espaço da vida privada dos professores, houve relatos de adoecimento docente, como a Síndrome de Burnout e a depressão.

Diante disso, faz-se importante pontuar a necessidade de se repensar sobre a lógica gerencialista e os impactos negativos que ela acarreta para a saúde mental dos docentes e para as relações interpessoais travadas na Universidade, principalmente entre os pares e com a gestão. É possível observar a ocorrência de um paradoxo, em que o espaço do ensino superior, que é destinado ao desenvolvimento intelectual, pessoal e coletivo, uma vez que o trabalho e a vida estão alicerçados na necessidade das relações sociais, causar o adoecimento dos que exercem um papel fundamental para a sociedade e estar inserido em um sistema organizacional baseado na meritocracia e no individualismo.

Referências

- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed. ampliada). Cortez; Oboré.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3).
<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2022). *Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação* (2ª ed.). Blucher.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1990). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994) *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.
- Dejours, C., & Mello, G. A. R., Neto. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Revista Psicologia em Estudo*, 17(3).
<https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt#>
- Ferenc, A. V. F., Brandão, A. C. P., & Braúna, R. de C. de A. (2015). Condições de trabalho docente em uma universidade pública. *Revista Eletrônica Pesquiseduca* (pp. 358-384), 7(14).
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (3ª ed). Idéias e Letras.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.

Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2012). O sujeito em ação: diálogos entre a psicodinâmica do trabalho e a psicanálise (pp. 62-63). In Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R.. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Juruá.

Mendes, A. M., Bottega, C. G., & Castro, T. da C. M. (Orgs.). (2014). *Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: prática em saúde do trabalhador*. Juruá.

Silva, E. P. e, & Ruza, F. M. (2018). A malversação do reconhecimento no trabalho docente precarizado e intensificado. *Revista Trabalho (En) Cena* (pp. 3-16), 3(2).
<https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P03>