

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE TECNOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**FATORES E INDICADORES CRÍTICOS PARA O  
ADOECIMENTO NO MAGISTÉRIO SUPERIOR**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**Celina Franco Hoffmann**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2015**

# **FATORES E INDICADORES CRÍTICOS PARA O ADOECIMENTO NO MAGISTÉRIO SUPERIOR**

**Celina Franco Hoffmann**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado do Programa de Pós - Graduação em Engenharia de Produção, Área de Concentração em Gerência da Produção, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre** em Engenharia de Produção

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Roselaine Ruviaro Zanini, Dr<sup>a</sup>.**

**Santa Maria, RS, Brasil**

**2015**

**Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Tecnologia  
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,  
aprova a Dissertação de Mestrado

**FATORES E INDICADORES CRÍTICOS PARA O ADOECIMENTO NO  
MAGISTÉRIO SUPERIOR**

elaborada por  
**Celina Franco Hoffmann**

como requisito parcial para obtenção do grau de  
**Mestre em Engenharia de Produção**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

Roselaine Ruviano Zanini, Dr<sup>a</sup> (UFSM)  
(Presidente/Orientadora)

Lorena Vicini, Dr<sup>a</sup> (UFSM)

Luciana Davi Traverso, Dr<sup>a</sup> (UFSM)

Santa Maria, 14 de janeiro de 2015.

Dedico este trabalho à minha amada filha **Nathália**  
que veio iluminar a minha vida trazendo sentido  
às palavras **amor e felicidade.**

## AGRADECIMENTOS

A todos que, sinceramente, torceram ou contribuíram de alguma forma para a finalização deste trabalho com palavras e atitudes de incentivo.

Em especial, à minha mãe **Maria Augusta Franco** e minha irmã **Carla Franco Hoffmann** que sempre estiveram ao meu lado me apoiando em todos os momentos.

Ao meu marido, melhor amigo e mentor **Giovani Dunsch** o qual sempre serei grata imensamente, pelo apoio incondicional nas causas que envolvem os meus estudos e que, mesmo nas condições mais adversas, não me deixa desanimar.

À professora doutora **Roselaine Ruviaro Zanini** que me orientou neste trabalho e durante o curso de Mestrado, principalmente, pela amizade, compreensão e confiança em todos os momentos que precisei, sempre irei admirar a maneira competente, eficaz, ética e generosa com que transmite seus conhecimentos.

À professora doutora **Luciana Davi Traverso** por ter me introduzido no mundo da pesquisa, o que foi preponderante para o meu amadurecimento e trajetória profissional, sempre serei grata, principalmente, pela amizade, preocupação e incentivo.

À professora doutora **Lorena Vicini** pela disponibilidade em participar da banca examinadora e pelas relevantes contribuições ao trabalho.

À professora doutora **Vânia de Fátima Barros Estivalet** pelas contribuições valiosas na banca de qualificação que fez enriquecer ainda mais este trabalho.

Aos docentes da Universidade Federal de Santa Maria e da Universidade de Lisboa que participaram e contribuíram para a execução deste trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção que, com seus ensinamentos e novas formas de enxergar o mundo, contribuíram, significativamente, para o meu crescimento e desenvolvimento profissional.

Aos professores da Unidade Descentralizada de Educação Superior da UFSM em Silveira Martins com os quais convivi e aprendi muito durante a graduação.

# RESUMO

Mestrado em Engenharia de Produção  
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção  
Universidade Federal de Santa Maria

## FATORES E INDICADORES CRÍTICOS PARA O ADOECIMENTO NO MAGISTÉRIO SUPERIOR

AUTORA: CELINA FRANCO HOFFMANN  
ORIENTADORA: ROSELAINÉ RUVIARO ZANINI  
Data e Local da Defesa: Santa Maria, 14 de janeiro de 2015.

O contexto de trabalho do docente do magistério superior é complexo e multidimensional, no qual coexistem demandas permeadas por dimensões de cunho social, político e econômico. A reconfiguração do mundo do trabalho permeada pelas mudanças trazidas pela globalização e revolução informacional tem gerado ampla discussão a cerca da intensificação do trabalho intelectual, que levam a um novo paradigma de produção e consumo do conhecimento. Pesquisas recentes têm associado questões sobre a precarização do trabalho e a cultura do produtivismo como fatores preponderantes para o adoecimento no âmbito do magistério superior. No entanto, faltam estudos que tratem da tríade trabalho/saúde/doença que investiguem realidades entre cenários distintos, em termos de legislação, cultura, e economia, como de um país emergente como o Brasil e outro desenvolvido como Portugal. Diante disso, a presente dissertação tem como objetivo analisar os indicadores críticos de adoecimento nas dimensões do trabalho do magistério superior nos contextos de uma IES brasileira (UFSM) e outra portuguesa (ULISBOA). Esta pesquisa pode ser classificada como estudo de caso explanatório, cuja estratégia de pesquisa é de caráter comparativo. A coleta de dados ocorreu por meio da ferramenta disponibilizada pelo *google drive*, que permitiu o envio do questionário diretamente aos docentes pertencentes à UFSM e ULISBOA. Além dos dados relacionados ao perfil social e profissional foram aplicadas as escalas pertencentes ao inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento ITRA. Foram obtidos 326 questionários respondidos, sendo 251 de docentes da UFSM e 75 de docentes da ULISBOA. Os resultados surpreendem, na medida em que refletem um cenário que mescla elementos semelhantes às duas universidades, dentre eles destaca-se a avaliação em nível grave do fator correspondente ao custo cognitivo, o que leva a crer que, em ambos os contextos, a sobrecarga cognitiva dada pela intensificação do trabalho transcende os aspectos localmente contextualizados. E, ao mesmo tempo, os resultados denotam realidade mais desfavorável aos docentes participantes da ULISBOA, devido às avaliações em nível crítico ou grave dada à maioria dos fatores. No que condiz às análises referentes à UFSM, destaca-se a existência de considerável discrepância entre homens e mulheres, no que se refere às percepções dos fatores relacionados ao trabalho mensurados pelo ITRA, sendo o fator gênero preponderante para as diferenças apontadas com realidade desfavorável às mulheres.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Adoecimento no Magistério Superior. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento.

# **ABSTRACT**

Master's Degree Dissertation  
Master's Degree Program in Production Engineering  
Federal University of Santa Maria, RS, Brazil

## **FACTORS AND INDICATORS CRITICAL FOR TEACHING IN HIGHER EDUCATION**

**AUTHOR: CELINA FRANCO HOFFMANN**  
**ADVISER: PROF. ROSELAINÉ RUVIARO ZANINI**  
Date and Local of Deference: Santa Maria, January, 14, 2015.

The teaching of the work context of university teaching is complex and multidimensional, which coexist demands permeated by dimensions of social, political and economic. The reconfiguration of the working world permeated by the changes brought about by globalization and information revolution has generated extensive discussion about the intensification of intellectual work, which lead to a new paradigm of production and consumption of knowledge. Recent research has associated questions about the precariousness of work and the productivism culture as important factors for the disease in the context of university teaching. However, there are few studies that deal with the triad work / health / disease to investigate realities of different scenarios, in terms of legislation, culture, and economy, as an emerging country like Brazil and other developed as Portugal. Therefore, this thesis aims to analyze the critical indicators of disease in the university teaching job dimensions in the context of a Brazilian IES (UFSM) and another Portuguese (ULISBOA). This research can be classified as study explanatory case, the research strategy is the comparative character. Data collection occurred through the tool provided by google drive, which allowed the questionnaire was sent directly to teachers belonging to the UFSM and ULISBOA. In addition to the data related to social and professional profiles were applied scales belonging to the inventory of work and ITRA disease risk. We obtained 326 responses, with 251 teachers UFSM and 75 of ULISBOA teachers. The results are surprising in that it reflects a scenario that combines elements similar to the two universities, among them stands out the evaluation in severe level of the corresponding factor to cognitive cost, which suggests that, in both contexts, the overhead cognitive given by intensifying work transcends aspects locally contextualized. At the same time, the results show worst reality of the teachers participating ULISBOA due to reviews in critical or serious level given to most factors. In that matches the analyzes for UFSM, there is the existence of significant discrepancy between men and women, with regard to perceptions of work-related factors measured at ITRA, being the predominant factor for gender differences indicated with unfavorable to reality women's.

**Keywords:** Psychodynamics of Work. Illness in University Teaching. Inventory of Work and Risks of Illness.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Parâmetros de avaliação dos resultados do ITRA .....	53
Tabela 2 – Corpo docente do magistério superior da UFSM por titulação .....	61
Tabela 3 – Caracterização do perfil dos docentes da UFSM e ULISBOA.....	64
Tabela 4 – Caracterização sobre a carreira dos docentes da UFSM e ULISBOA .....	66
Tabela 5 – Médias e desvios-padrão do ITRA para UFSM e ULISBOA .....	67
Tabela 6 – Médias dos itens que compõem o custo cognitivo .....	68
Tabela 7 – Frequência do nível de avaliação “presença de doenças” .....	73
Tabela 8 – Maiores percentuais encontrados para cada fator do ITRA - UFSM .....	77
Tabela 9 – Maiores percentuais encontrados para cada fator do ITRA - ULISBOA .....	83



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Descrição do instrumento de pesquisa - ITRA .....	52
Quadro 1 – Itens que compõem a escala de avaliação do contexto de trabalho.....	54
Quadro 2 – Itens que compõem a escala de custo humano do trabalho .....	55
Quadro 3 – Itens que compõem a escala de ind. de vivências de prazer e sofrimento.....	56
Quadro 4 – Itens que compõem a escala de danos relacionados ao trabalho .....	57
Quadro 4 – Matriz de correlação de <i>spearman</i> ( $p < 0,05$ ) - UFSM .....	79
Quadro 5 – Matriz de correlação de <i>spearman</i> ( $p < 0,05$ ) - ULISBOA .....	85

## LISTA DE SIGLAS

CE	Comissão Europeia
CI	Conceito da Instituição
CC	Conceito de Curso
CPC	Conceito Preliminar de Curso
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
DGES	Direcção Geral do Ensino Superior
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EEES	Espaço Europeu de Educação Superior
ECHT	Escala do Custo Humano do Trabalho
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
EDRT	Escala de Danos Relacionados ao Trabalho
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
ENADE	Exame Nacional de Avaliação de Desempenho dos Estudantes
IES	Instituição de Ensino Superior
IGC	Índice Geral de Curso
INEP	Instituto Nacional Ensino e Pesquisa
ITRA	Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento
MEC	Ministério da Educação
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
ULISBOA	Universidade de Lisboa
UFMS	Universidade Federal de Santa Maria

## **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO A – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA .....	96
--	----

## SUMÁRIO

1	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.2	<b>Justificativa</b> .....	12
1.3	<b>Objetivo principal</b> .....	16
1.3.1	Objetivos específicos .....	16
2	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	17
2.1	<b>O Trabalho docente no magistério superior</b> .....	17
2.1.1	A precarização e o produtivismo como fontes de adoecimento .....	20
2.2	<b>A carreira docente do magistério superior federal no Brasil</b> .....	25
2.3	<b>A carreira docente do magistério superior em Portugal</b> .....	30
2.4	<b>Saúde ocupacional e a gestão de fatores de risco psicossociais</b> .....	34
2.4.1	Gestão de riscos psicossociais.....	35
2.4.2	Gestão de riscos psicossociais na Europa .....	37
2.5	<b>Trajatória da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho</b> .....	42
2.5.1	Sobre a carga psíquica, o sofrimento e estratégias defensivas .....	45
3	<b>METODOLOGIA</b> .....	50
3.1	<b>Coleta de dados</b> .....	50
3.2	<b>Análise dos dados</b> .....	53
3.3	<b>Universidade Federal de Santa Maria</b> .....	59
3.4	<b>Universidade de Lisboa</b> .....	62
4	<b>RESULTADOS</b> .....	64
4.1	<b>Análise das avaliações dos docentes da UFSM</b> .....	74
4.2	<b>Análise das avaliações dos docentes da ULIBOA</b> .....	80
5	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	86
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	89

## 1 INTRODUÇÃO

A intensificação do processo de globalização mediado pela revolução informacional tem caracterizado a sociedade dos dias de hoje, a chamada “sociedade do conhecimento” valoriza o patrimônio intelectual e o constante aprimoramento, engloba as inovações tecnológicas dos meios de comunicação, e exige atuação dinâmica das pessoas na construção e divulgação do conhecimento produzido. Neste contexto, as Instituições de Ensino Superior (IES) passam a exercer papel central, enquanto promotoras da formação profissional, e, como principais fontes produtoras de conhecimento científico.

Nesse sentido, as economias mundiais, em termos de políticas públicas voltadas à Educação Superior, têm buscado alternativas para o atendimento das demandas desta nova sociedade, seja por meio da expansão da oferta de vagas, busca de novas fontes de financiamento, diversificação nas formas de formação, e estratégias de internacionalização, como o processo de Bolonha na Europa. Tais medidas têm levado a reconfiguração e intensificação do trabalho docente nas Universidades que passaram a ter que lidar com novas exigências impostas pelo atual cenário de constantes inovações tecnológicas, conforme lembram Koetz et al. (2013) “[...] o desafio de serem educadores num momento aonde as tecnologias permitem um fluxo tão intenso de comunicação que exige constante formação”.

É consenso comum, o reconhecimento sobre a importância dos docentes que atuam na Educação Superior, que é vista como área estratégica para o crescimento e desenvolvimento de qualquer país. Em Portugal, o Estatuto da Carreira Docente criado em 1979 admite a importância de tornar esta categoria profissional atrativa para os melhores profissionais, visto que a qualidade neste âmbito é considerada fator condicionante para o desenvolvimento cultural e socioeconômico. No Brasil o projeto de lei que trata do Plano Nacional de Educação (2011 – 2020) prevê em suas diretrizes a valorização dos profissionais visando o incentivo ao desenvolvimento e progressão funcional.

O trabalho do docente do Ensino Superior é complexo e multidimensional que engloba atividades de disseminação de conhecimento por meio de aulas e experimentos práticos, pesquisas científicas, participação em palestras e conferências, permeadas por processos de avaliação individual e institucional, além das exigências impostas pelas relações interpessoais e de poder, típicas da estrutura hierárquica e departamental das Universidades, que muitas vezes levam ao adoecimento. Segundo Pita (2010), as exigências excessivas aliadas à falta de recursos, a burocratização do trabalho, a cultura de avaliação, a falta de tempo para si e para o

aperfeiçoamento, a realidade social marcada pela desigualdade, violência e falta de perspectiva de futuro dos jovens geram uma grande contradição no universo da educação.

A European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA (2012), alerta que os distúrbios crônicos da saúde, muitas vezes, possuem causas multifatoriais e o ambiente de trabalho, pode desempenhar papel central no seu desenvolvimento. Tal afirmativa é reiterada pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida pelo médico francês Christophe Dejours, enfatizam que o adoecimento no trabalho pode estar associado à incidência de alguns fatores relacionados à organização do trabalho, como ritmo acelerado; ausência de pausas; exigência de produção; e fatores psicossociais como stress; ansiedade, depressão; e, sobretudo, conflitos de relações interpessoais com chefias, colegas e clientes (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

Sob este prisma atua a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, que do ponto de vista epistemológico segundo Mendes (2007), é considerada uma “teoria crítica do trabalho” que confere contribuições para o entendimento do adoecimento e saúde no trabalho. O contato com esta temática impõe o desafio do diálogo entre as diversas áreas do conhecimento, segundo Seligmann-Silva (2011, p. 15), “o convite para pensar uma realidade que não é mais uma realidade compartimentada das ciências contidas em cubículos isolados, mas a ciência multidisciplinar [...]”, e que por sua abrangência, torna-se pertinente a diversas áreas do conhecimento.

A autora destaca que o diálogo entre as disciplinas não pressupõe a transformação de médicos do trabalho ou engenheiros de produção em psicólogos ou psicanalistas, mas que o reconhecimento sobre a subjetividade de trabalho para o escopo e agenda profissional é essencial à condução e entendimento das ações na rotina de trabalho. Segundo Araujo e Rolo (2011, p.12), a Psicodinâmica do Trabalho dedica-se ao estudo dos processos psicodinâmicos mobilizados pelas situações de trabalho, interessando-se, particularmente, pela relação entre trabalho e saúde, os autores ressaltam que “[...] o desenvolvimento desta disciplina seja ainda incipiente em alguns países, e nomeadamente em Portugal [...], desta forma, a presente dissertação de mestrado pretende contribuir para preencher esta lacuna.

## **1.1 Justificativa**

A profissão docente é reconhecida por sua elevada relevância social, visto que a sua atuação está diretamente relacionada à formação de profissionais em diversas áreas do conhecimento, disto decorre a importância do trabalho docente, que pode ser vista sob três

enfoques: do indivíduo, da IES, e do país. Em relação ao indivíduo, é considerado elemento fundamental no processo ensino-aprendizagem, cuja atenção e experiência do professor irão influenciar diretamente o destino profissional, conforme enfatizam Koetz et al. (2013, p.1022), “Ser professor está relacionado a participar da independência das pessoas, a torná-las mais livres, menos dependentes econômica, política e socialmente [...]”, para além de ensinar, contribuem para a formação de cidadãos críticos, capazes de discernir sobre as suas escolhas de maneira consciente.

No que condiz a IES, também terá seu desempenho influenciado pela atuação dos professores, não apenas pelo grau de titulação apresentado, mas também pelo relacionamento interpessoal entre colegas e chefias, e iniciativas de articulação de projetos inovadores, qualidade das aulas ministradas, capazes de gerar procura e preferência entre os estudantes, e suscitar promissor destino profissional de seus egressos. E, como resultado deste encadeamento de influências, a profissão docente exerce função primordial, e até mesmo, determinística para o desenvolvimento socioeconômico de um país, na medida em que é responsável pela formação do contingente de profissionais de todos os setores da economia.

No entanto, as mudanças no cenário macroeconômico, sobretudo, quanto à valorização e mercantilização do trabalho intelectual, têm levado à reconfiguração do trabalho docente no magistério superior, pesquisas recentes têm discutido a chamada precarização do trabalho que denota implicações à rotina de trabalho diante da intensificação e aumento de exigências quanto à produtividade; o aumento da competitividade e individualismo, perda da autonomia ao espaço para criação devido à fragmentação e a racionalização do trabalho, que levam ao comprometimento da qualidade das produções acadêmicas (ZANIN, et al. 2012).

Neste contexto, Bosi (2007) faz uma crítica veemente sobre os fatores que contribuíram para a precarização da profissão no percurso de 1980 a 2005, em que enfatiza as transformações da rotina do trabalho docente, sobretudo, quanto às exigências por produtividade referentes às aulas, orientações, publicações, projetos, patentes etc. O autor aponta como causa das exigências relacionadas à produtividade intelectual de professores, a reestruturação produtiva que atende aos pressupostos da lógica de mercado, neste argumento inclui-se: os editais de pesquisa restritos a certas áreas do conhecimento, que satisfazem as demandas de mercado; o aumento da competitividade entre professores; aceleração do trabalho dada pelo quantitativo de horas-aula, orientações, pesquisas, e participações em eventos, como consequência deste processo, o trabalho docente acaba por permitir e legitimar a invasão crescente do tempo do trabalho na vida particular.

Barsotti (2011, p.587) define sua visão sobre a condição da precarização do trabalho docente nas universidades, em especial às que são públicas: “[...] chegou às raias do insuportável, com consequências avassaladoras não só para o professor, mas para o próprio desenvolvimento científico brasileiro”. Segundo o autor, a perversidade do mecanismo impõe ao professor-pesquisador, a intensificação de seu trabalho, mediado pela finalidade de atingir metas estabelecidas, e faz aumentar em muitas horas seu trabalho semanal. Nesse sentido, a universidade, que deveria ser o lugar privilegiado da desalienação, torna-se lugar de alienação, onde a produção de conhecimento científico acontece de maneira indiscriminada e sem significado, somente para o atendimento das exigências governamentais e de carreira, considerando as ressalvas desvinculadas à cultura do produtivismo.

Neste contexto, surgem os riscos psicossociais que incluem fatores como altas cargas de trabalho, prazos apertados, longos períodos de trabalho não convencional, como horas extras e trabalho noturno, em condições precárias, de forma combinada ou não, são associados ao desenvolvimento de certas doenças crônicas, alterações de saúde mental, doenças imunológicas entre outras, a preocupação em associar o adoecimento e as novas condições de trabalho o qual incidem de fatores psicossociais tem ganhado considerável espaço entre os temas de interesse de pesquisadores de diversas áreas do conhecimento, conforme é abordado no decorrer do referencial teórico do presente trabalho.

Pita (2010, p. 20), ao enumerar, em tom denunciativo, trabalhos que abordam as consequências da realidade de precarização, produtivismo e inúmeras exigências para a saúde física e mental dos docentes do magistério superior, descreve todas as complicações e consequências prejudiciais à saúde, sobretudo aqueles relacionados ao stress da sobrecarga de trabalho, segundo a autora, a pressão para o desenvolvimento de pesquisas e para a publicação científica em revistas de prestígio é apontada como forte fator de estresse e *burnout* entre professores universitários brasileiros. De acordo com Lemos (2005), as pesquisas nacionais apontam, de forma explícita, os diagnósticos clínicos registrados entre os professores, com o aparecimento de tendinites, cervicalgias e cervicobraquialgias, disfonias, porém, ainda é incipiente a investigação sobre os fatores desencadeantes dos problemas de saúde.

Diante disso, faltam estudos que tratem da tríade trabalho/saúde/doença com enfoque no docente do magistério superior, sendo ainda mais escassos os trabalhos que investiguem as realidades entre cenários distintos, em termos de legislação, cultura, e economia, como de um país emergente como o Brasil e outro já desenvolvido como Portugal. Diante disso, emerge o seguinte problema de pesquisa: quais são os indicadores críticos de adoecimento nas dimensões do trabalho do magistério superior em contextos distintos, como de uma



Instituição de Ensino Superior (IES) brasileira e outra portuguesa? Inclui-se nesta questão a análise comparativa, a partir do ponto em comum de que trata a atividade laboral docente em ambas as IES, e as especificidades inerentes aos contextos distintos de cada um dos dois países, os quais cada IES pertence, buscando identificar diferenças e/ou semelhanças nos fatores críticos de adoecimento nas duas realidades consideradas.

## **1.2 Objetivo Geral**

O presente estudo tem como objetivo analisar os indicadores críticos de adoecimento nas dimensões do trabalho do magistério superior nos contextos de uma IES brasileira (UFSM) e outra portuguesa (ULISBOA).

### **1.2.1 Objetivos Específicos**

- Descrever o perfil sociodemográfico e profissional do corpo docente participante;
- Analisar os fatores e indicadores críticos para o adoecimento advindos das dimensões: contexto de trabalho; custo humano do trabalho; vivências de prazer-sofrimento; e danos relacionados ao trabalho;
- Realizar comparações intra-institucionais;
- Realizar comparações inter-institucionais;

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Diante da problemática abordada, torna-se impreterível clarificar alguns dos conceitos subjacentes à temática abordada, bem como considerar as contribuições atuais de estudos relevantes, pertinentes à área. A sequência de tópicos abordados no presente estudo é enumerada da seguinte maneira: O trabalho docente no magistério superior; A carreira docente do magistério superior federal no Brasil; A carreira docente do magistério superior em Portugal; Saúde ocupacional e a gestão de fatores de risco psicossociais; Trajetória da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho, com os respectivos subitens.

### **2.1 O trabalho docente no magistério superior**

As pesquisas que se dedicam a temática sobre o trabalho do professor universitário e as transformações decorridas na sua trajetória são, predominantemente, de caráter reclamatório, cuja contextualização ocorre sob o prisma histórico-político, que considera como determinantes prejudiciais para o contexto do trabalho docente, fatores macroeconômicos, como: globalização; mercantilismo e neoliberalismo. Entretanto, entre os estudos recentes, verifica-se considerável interesse, por parte dos pesquisadores, em abordar assuntos referentes à avaliação e mensuração de desempenho docente, sobre os quais, não são raras as críticas.

Dentre a relação de estudos, destaca-se a autora Balbachevsky (2007) que desenvolve importante contributo sobre a temática da carreira docente no ensino superior, por meio de um comparativo sobre a evolução da relação entre a titulação e carreira docente nas IES brasileiras entre os períodos de início dos 1990 e 2000, considerando as condições de inserção profissional do professor universitário. Segundo a autora os resultados identificados apontam para a confirmação da hipótese de que as IES, diante da tendência crescente da homogeneização da titulação entre os professores universitários, perderam a capacidade de discerni-los e recompensá-los, cumulando na desvinculação entre a titulação e carreira.

Sobre o prisma da avaliação de desempenho, Ribeiro (2012) desenvolve estudo sobre o impacto da atual política de avaliação, instituída pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) sobre o trabalho docente. Os resultados apresentados abordam as implicações da avaliação institucional na resignificação das atividades pertinentes à gestão administrativa e acadêmica das IES públicas e privadas; a autora aponta as mudanças

ocorridas na forma de dar aulas e no relacionamento com alunos. Nesse caso, a pesquisa destaca a importância de estudos voltados ao trabalho docente, que relacionem as mudanças ocorridas no mundo do trabalho com o ambiente de trabalho docente: “Essas futuras pesquisas são extremamente necessárias, dada a carência de investigações a esse respeito, para compreendermos as profundas mudanças que se operam no mundo do trabalho e no trabalho docente” (RIBEIRO, 2012, p. 134).

Com enfoque mais crítico e de maneira enfática, Bosi (2007) discute a precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior, no período de 1980 a 2005, e atribui a esta condição a fatores como: a flexibilização de contratos de trabalho em instituições privadas; à priorização de aspectos essencialmente quantitativos para a mensuração e avaliação de desempenho docente; às exigências por pontuação mediante realização de uma série de atividades acadêmicas, as quais são diretamente atreladas às gratificações remuneratórias e desenvolvimento na carreira; e ao aumento da competitividade entre os professores, provocado pela disputa da assertividade em editais de pesquisa. Na opinião do autor, todos estes fatores contribuem para a chamada “cultura da produtividade” e alienação do trabalho.

Segundo Bosi (2007, p.1516) a precarização do trabalho docente está relacionada à concepção mercantilista que a mensuração do desempenho docente adquiriu desde, em que a cultura da produtividade torna a competitividade e o empreendedorismo aspectos essenciais para os critérios de excelência do desempenho docente. Sob este enfoque o autor enfatiza: “Nesse ‘vale quanto pesa’, o próprio docente é ‘valorizado’ pela inserção na pós-graduação, pelo número de orientações, artigos e livros publicados e, principalmente, pela ‘bolsa produtividade em pesquisa’ que consegue por méritos próprios”. Neste contexto, a diferenciação da identidade docente entre os que exibem pontuação elevada no escore da produtividade acadêmica e os demais docentes que não são contemplados em editais de pesquisa reduz o desempenho acadêmico à lógica imposta pelas agências de fomento à pesquisa que geralmente, são influenciadas pelas demandas de mercado.

De fato, a inclusão nesse sistema opera uma diferenciação entre os docentes de maneira a estimular a conformação de uma ‘elite’ definida como tal pelo desempenho conseguido nos editais de pesquisa, nas bolsas concedidas, nos artigos publicados, enfim, pela pontuação atingida no escore da produtividade acadêmica. Aparentemente, esse docente tende a acreditar que o seu desempenho é excepcional, fruto de algum tipo de genialidade que o distingue de seus pares. Em essência, geralmente passa despercebido que sua suposta genialidade é eleita por critérios definidos pelos interesses do mercado e que, ela mesma, é produto da própria escassez dos recursos que se tornam alvo de disputa (BOSI, 2007, p.1516, grifo do autor).

Ainda sobre a questão da precarização, Guimarães et al. (2012) abordam a questão do trabalho docente voluntário como uma proposta de reflexão sobre o tema, na medida que considera como uma das formas de tal ocorrência. A pesquisa baseou-se em estudo de caso realizado em uma universidade pública, mediante abordagem qualitativa; os resultados expuseram diversos pontos negativos presentes no contexto de trabalho do docente voluntário, que possui, além de titulação, o patrimônio intelectual construído pela experiência. Diante dos depoimentos coletados, a pesquisa retrata: “[...] situação caótica, em que se desvela a precarização do trabalho docente voluntário [...], nesse sentido, os autores alertam sobre a importância de tomar medidas que modifiquem tal perspectiva (GUIMARÃES, et al., 2012, p.97).

Ainda na perspectiva da avaliação de desempenho docente, mas neste caso condizente à mensuração quantitativa, Embiruçu et al. (2010) propõem a utilização de um indicador para avaliação do desempenho docente, que, de acordo com os autores envolve todas as possibilidades de atividades de trabalho. Dessa forma, defendem, por meio de um método essencialmente quantitativo, a utilização desse indicador como instrumento útil para política e gestão acadêmica, sem, no entanto, deixar de considerar as políticas governamentais.

Em pesquisa desenvolvida sobre a avaliação no contexto do trabalho docente, as autoras Nunes e Helfer (2008) realizaram estudo de caso essencialmente focado no diagnóstico do desempenho docente, como forma de corroborar o processo de avaliação institucional, além da tentativa de formular um conceito de ‘bom professor’ dado pelos docentes e discentes da instituição, tal ação permitiu participação conjunta entre professores e alunos da instituição para a construção do processo avaliativo, apesar dos resultados apontarem para o reconhecimento da construção permanente sobre o tema.

Os autores Rowe e Bastos (2010) apresentam importante contribuição sobre a carreira na perspectiva do magistério superior, pois propuseram relacionar vínculos na profissão docente com o respectivo desempenho na produção acadêmica, visto que foram utilizados instrumentos voltados à mensuração do comprometimento e entrincheiramento na carreira. Segundo os autores estes termos remetem à “[...] persistência do trabalhador em um curso de ação que delimita a sua ocupação e os investimentos que faz de forma a construir uma trajetória exitosa, tanto no plano pessoal quanto nos resultados que gera para a sociedade” (ROWE; BASTOS, 2010, p. 1013). Os resultados apontam que quanto mais o docente investe tempo e dinheiro em sua carreira, maior é a sua produção acadêmica. No entanto, os autores

ponderam tal resultado, considerando que existe ampla diversidade de fatores preditores da produção acadêmica que não foram considerados no estudo.

Enquanto Palazzo e Gomes (2009), em pesquisa realizada sobre a avaliação do desempenho docente, buscaram analisar se os critérios utilizados para a progressão de carreira que são fixados pela legislação são os mesmos para uma boa avaliação na perspectiva dos alunos, por meio de estudo de caso realizado em uma instituição de ensino superior, a pesquisa aponta que a avaliação dada pelos alunos não condiz com os critérios considerados para a progressão de carreira. Dessa forma, entre outras questões levantadas, o estudo sugere que as políticas educacionais levem em consideração aspectos de fundamentação empírica sobre o rendimento de alunos e o desempenho de professores.

Koetz et al. (2013) em estudo realizado sobre a qualidade de vida de docentes do ensino superior, buscou identificar a qualidade de vida de docentes de instituições de ensino superior comunitárias não confessionais do Rio Grande do Sul, quanto aos domínios físico, psicológico, social e ambiental. Segundo os autores, “O trabalho do professor envolve criar vínculos sociais, estimular a autonomia e a responsabilidade através de uma atividade teórico-prática, intelectual e administrativa”, (KOETZ et al., 2013, p. 5). Nesse sentido, requer ampla diversidade de competências e habilidades. Os resultados desta pesquisa apresentam informações passíveis de ponderação, pois apesar da maior parte dos professores ter indicado uma qualidade de vida classificada como “boa”, cerca de 20% destes profissionais apontaram resultados negativos para qualidade de vida, apesar da boa remuneração e do trabalho que estimula os processos de ensino/aprendizagem.

Percebe-se que há considerável diversidade entre os enfoques dados às pesquisas recentes realizadas sobre o trabalho do docente no âmbito do magistério superior, porém pode-se verificar a prevalência do tema relacionado à avaliação de desempenho docente. Entretanto, ao considerar estudos que relacionam assuntos voltados à saúde física e mental, fatores psicossociais e processos de adoecimento, verifica-se ampla discussão sobre a questão que parece ser consenso comum entre os pesquisadores: a precarização do trabalho docente das IES e a cultura do produtivismo como fatores que permeiam as rotinas de trabalho e colabora para o adoecimento; o próximo subtítulo trata deste aspecto.

### 2. 1. 1 A precarização e o produtivismo como fontes de adoecimento

De acordo com o Ministério da Saúde a adoção de novas tecnologias e métodos gerenciais facilita a intensificação do trabalho, o que, por sua vez, modifica o perfil de

adoecimento e sofrimento dos trabalhadores, expressando-se, entre outros, pelo aumento da prevalência de doenças relacionadas ao trabalho como: as lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT); o surgimento de novas formas de adoecimento, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho.

A produção acadêmica que trata da precarização e do produtivismo no âmbito do Magistério Superior tem buscado entender e relacionar os fatores desencadeadores de tal condição como também o comportamento e consequências originadas pelo atual panorama. As pesquisas não raramente, relacionam as implicações à saúde do profissional docente do magistério superior, ao considerar as modificações ocorridas no cenário econômico e implicações para reconfiguração do trabalho docente nas IES.

Karam (2008) analisa a precarização do trabalho de forma mais profunda ao considerar as distinções entre trabalho real e trabalho simbólico, destacando que a ideia sobre precarização não se restringe à materialidade das terceirizações, dos subempregos ou desemprego. Nesse sentido, a precarização se instala em decorrência das condições com as quais as pessoas se submetem ao trabalho, muitas vezes, tendo que ignorar valores morais. No contexto acadêmico, pode-se relacionar este aspecto às relações interpessoais permeadas por interesses individualistas de acirrada disputa por detenção de poder e *status*, que muitas vezes motivam as ações de ignorar regras e procedimentos éticos em detrimento de interesses próprios.

Os autores Spink e Alves (2011), em texto crítico sobre o papel da universidade nos atuais moldes do produtivismo acadêmico, alertam para a necessidade de criação de novas alternativas de relações entre organizações, tendo em vista os riscos negativos de uma orientação estratégica excessivamente individualista. Ressaltam as contradições e entraves encontrados sobre a produção acadêmica no Brasil, sobretudo quanto ao caminho para publicações em periódicos internacionais em inglês, que detêm interesses próprios e não sobre a realidade local brasileira, mas que por motivos de avaliação fazem parte da agenda dos docentes brasileiros.

Os autores satirizam a condição de um docente pesquisador que se interessa pela realidade local não contemplar os preceitos da avaliação quanto a sua produção científica: “Duvidamos que este profissional comprometido e dedicado à melhoria dos indicadores da vida social coletiva [...] estivesse muito feliz - ou tivesse muito sucesso - num programa que busca ser CAPES nota 7 nas atuais circunstâncias”. Nesse sentido, a condição da avaliação do conhecimento produzido, torna irrelevante toda produção que não seguir os critérios que

regem a produção científica, e, por conseguinte, os pressupostos de avaliação de professores e cursos, a partir de determinados índices de publicação ou de impacto (SPINK; ALVES, 2011, p.341).

A partir da noção de que o reconhecimento do trabalho docente advém da avaliação de sua produção científica, e de que esta é, em certos critérios, inacessível ou desconexa com a realidade local, verifica-se que a satisfação e a construção da identidade no trabalho, por parte do docente, torna-se prejudicada. De acordo com Ferreira (2008), o reconhecimento no trabalho configura-se em fator determinante sobre o modo de como os trabalhadores percebem o próprio trabalho e o grau de investimento na atividade, gerando motivação e satisfação. O autor ressalta que as mudanças trazidas pela nova reconfiguração do mundo do trabalho, não devem influenciar as organizações de modo a negligenciar a importância de tal dimensão.

Em estudo sobre as implicações negativas do produtivismo para saúde e trabalho dos docentes das IES, Pita (2010, p. 15) é enfática ao mencionar o produtivismo na realidade do trabalho docente, ao considerar a seguinte comparação: “Certas instituições de ensino mostram-se, não raramente, dignas de fábricas toyotistas – nas quais se estipulam metas elevadas, a serem alcançadas não importa como”. A autora trata da chamada intensificação do trabalho docente que engloba a exigência por um número maior de publicações, por um número maior de orientandos, a busca pelo financiamento de projetos, acirrando cada vez mais a competitividade entre colegas. De acordo com Karam (2008, p. 143), “[...] a precarização do trabalho instaura de maneira subliminar e como valor positivo a lógica da competitividade – lógica que supõe a prática predatória da eliminação do outro como única opção para sobrevivência [...]”.

Nesse sentido, as exigências pelo aumento da produtividade, aliado aos entraves muitas vezes encontrados para publicação de artigos, permeado por diversas demandas da rotina de trabalho, impõem ao professor universitário, sobrecarga de trabalho, que muitas vezes levam a sentimentos de baixa realização profissional. Além disso, deve-se considerar que o valor que o trabalho adquire perante o sujeito trabalhador passa a influenciar a construção de sua identidade, por isso uma pessoa é reconhecida/valorizada por seus pares, devido à determinada característica desempenhada na função, como eficiência e agilidade, por exemplo, pode, a partir daí ser incorporada como um traço de sua identidade (MARTINS, 2008).

Em tese de doutorado realizada por Lemos (2005) com a temática sobre o adoecimento de docentes no magistério superior, foi considerada a população de professores

lotados no Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Santa Maria, com o objetivo de caracterizar as cargas psíquicas no trabalho de professores universitários e como elas podem influenciar nos processos de saúde. De acordo com o autor 2/3 dos professores registraram, pelo menos, um episódio de dor/desconforto nos últimos seis meses, na época em que participaram da pesquisa, porém apenas 10% destes entraram em licença no trabalho. O autor constatou a existência da precariedade das condições de trabalho, relatada pelos professores que participaram da pesquisa.

Como parte do trabalho supracitado, Cruz e Lemos (2005) consideram os estressores relacionados ao trabalho docente como causas de transtornos, tais como depressão, transtornos de ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e *burnout*.

Pita (2010, p.19), ao referenciar a obra intitulada “Assédio Moral no Trabalho”, produzido pela médica Margarida Barreto, que atua como professora da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo relaciona o assédio moral como elemento presente no atual cenário do trabalho dos docentes nas IES, segundo a autora “os casos de assédio moral devem ser entendidos como implicações da opção mercadológica na educação brasileira e, portanto, de natureza estrutural”.

De acordo com Lima e Lima-Filho (2009), em pesquisa exploratória realizada com 189 professores do magistério superior federal, lotados na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, constatou-se que as modificações sofridas na rotina do trabalho docente, devido aos ajustes ao novo modelo econômico vigente, levaram à sobrecarga de trabalho causando exaustão mental e física, que culminam em cansaço mental, estresse, ansiedade, esquecimento, frustração, nervosismo, angústia, insônia e depressão. Quanto aos aspectos físicos, estes autores destacam os relatos de dor nas costas, pernas, braços, rinite, e alergia.

Em texto elaborado por João dos Reis Silva Júnior, Valdemar Sguissardi, e Eduardo Pinto e Silva o com base no livro elaborado em no ano de 2009, e intitulado “Trabalho Intensificado nas Federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico” de autoria dos professores Valdemar Sguissardi e João dos Reis Silva Júnior, reafirmam as implicações negativas do produtivismo para o docente universitário, sob uma contextualização mais ampla histórica-política e de concepções do trabalho material e imaterial, assunto que não serão abordados no presente projeto de pesquisa, colocam a questão da mercantilização da Educação Superior, e processos de avaliação como fatores prejudiciais à saúde, induzindo ao estresse e às doenças psicossomáticas daí decorrentes.

Ao mencionar o trabalho imaterial, que, de acordo com os autores, tem um limite pouco perceptível entre o que é trabalho e vida privada, sobretudo, quando se tratando de



trabalho imaterial superqualificado, que gera prazer, característico da atividade docente nas IES. Segundo os autores, os doutores formados com perfis adaptados à cultura produtivista fazem parte do atual cenário, o chamado “produtor de resultados”, de estudos e pesquisas, efêmeros, aos quais interessa sua posição dentro da área de investigação, que é medida de forma quantitativa. Tal perspectiva, de certa forma, torna a produção de conhecimento científico, algo mecanizado e sem sentido, sendo os resultados razoáveis apenas para o conteúdo do próprio currículo. O livro, segundo aos autores busca contribuir para a percepção de que esse professor também adoece na decorrência das suas práticas universitárias (SILVA Jr., 2010).

Em trabalho de dissertação de mestrado realizado por Perez (2012), que apresenta como parte do título um dos fragmentos de fala de um dos docentes entrevistados pela autora: “Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali’: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes do ensino superior privado”, o qual aponta entre outras questões, problemas de saúde dos docentes participantes da pesquisa, relacionados ao sono, alimentação, ansiedade, situações de estresse, cansaço constante, entre outros distúrbios de origem psicossomática.

Karam (2008) enfatiza a importância da concepção de políticas públicas voltadas à saúde que considerem as causas do sofrimento que antecede os sintomas e o adoecimento, para isto a autora lembra que é necessário compreender a gênese psicossocial do sofrimento, que acontece nas empresas, onde, geralmente, há imposição do trabalho acelerado, alienado, e desmotivador. Nesse sentido, deve-se observar a presença dos elementos que se configuram em riscos de adoecimento para os docentes no âmbito do magistério superior; da mesma forma, é importante considerar a estruturação do trabalho em termos, de regulamentação e legislação de carreira, tal contextualização também contribui para o entendimento entre a dinâmica do trabalho nos processos de saúde/doença.

No entanto, em estudo realizado por Zanin et al. (2012) quanto a intervenção da Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná sobre as questões de saúde da categoria docente, fez com que os autores concluíssem que a maior parte dos sindicalizados do ANDES-SN não o identificam como espaço o qual possam apresentar demandas condizentes ao adoecimento físico ou psíquico; dessa forma a condição de adoecimento é percebida como consequências da implantação de políticas sobre as quais o sindicato reivindica em linha gerais. Os autores ressaltam que a investigação sobre o adoecimento juntamente com os sindicalizados permitiria conceber pautas locais, tendo em vista a identificação de fatores que levam ao adoecimento.

Neste contexto, a identificação de soluções eficazes para a subversão do atual cenário passa pela consideração da estruturação da carreira docente em termos de legislação, para que, comparativamente, possa ser identificadas possibilidades de ação que permitam realizar mudanças efetivas que favoreçam o trabalho do docente no magistério superior.

## **2.2 A carreira docente no magistério superior federal no Brasil**

As políticas públicas concernentes à Educação Superior no Brasil aumentam ainda mais o desafio sobre a gestão de carreira no plano do Magistério Superior Federal; as ações e programas advindos da administração pública tendem a abordar temas que, de alguma maneira, afetam o trabalho e carreira docente, como as questões da avaliação e expansão da Educação Superior.

No que se refere à política de avaliação, o Ministério da Educação (MEC) instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), por meio da Lei nº 10.861, vigente desde 2004, que consiste em um sistema de avaliação institucional abrangente e complexo pautado pela auto-avaliação, avaliação externa, condições de ensino, e instrumentos de informação como Censo da Educação Superior e cadastro preenchido pela IES. O SINAES é orientado por meio de indicadores, tais como: o Conceito Preliminar de Curso (CPC) e Índice Geral de Cursos (IGC), que subsidiam os processos de avaliação *in loco* e resultam nos conceitos de curso (CC) e instituição (CI), e por isso são considerados medidas da qualidade da Educação Superior (INEP, 2011).

De acordo com Dias Sobrinho (2010), em sua concepção inicial, o SINAES baseia-se nos pressupostos de avaliação e de educação global e integradora, voltado a construir um sistema de avaliação da educação superior. Tal iniciativa articula-se sob o senso comum de que a tarefa da avaliação do ensino superior é complexa o bastante para não se restringir em uma só dimensão avaliativa. Desta forma, o SINAES propôs a integração entre diversos instrumentos de avaliação com o objetivo de englobar a pluralidade de variantes de indicadores da qualidade com os quais as IES têm a missão de atender.

Nesse contexto, faz-se pertinente lembrar que a utilização dos indicadores da qualidade pela mídia para elaboração de *rankings*, foi duramente criticada pela classe acadêmica, em que as instituições de ensino superior passaram a ser ordenadas de forma decrescente sob os valores de tais índices. Nesse sentido, o trabalho docente tende a ser reconfigurado a partir das demandas impostas e impactos gerados, já que segundo Ribeiro (2012, p.314) “A avaliação institucional está incorporada nos processos e nas práticas das

IES, com viável possibilidade de já se poder falar em uma cultura avaliativa”. Para a autora, este cenário denota a política da Educação Superior como produto de recomendações de organismos financeiros transacionais.

O Plano Nacional de Educação (PNE) instituído pela Lei nº 10.172 está alicerçado sobre os seguintes pilares: a educação como direito de todos; a educação como fator de desenvolvimento social e econômico do país e a educação como instrumento de combate a pobreza e de inclusão social, que entre suas principais metas, consta: expandir a oferta de educação superior para atender 30% dos jovens com idade entre 18 e 24 anos e expandir a educação superior para que 40% das matrículas estejam nas instituições públicas.

No contexto sobre a política de expansão da Educação Superior, foi criado o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que visa a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. Os resultados da expansão, iniciada em 2003, são consideravelmente significativos, sendo que o número de municípios, nos quais as universidades se fazem presentes passou de 114 em 2003, para 237 em 2011. Desde o início da expansão foram criadas 14 novas universidades e mais de 100 novos campi que possibilitaram a ampliação de vagas e a criação de novos cursos de graduação (MEC, 2013).

Tais ações advindas do governo federal influenciam diretamente o trabalho do professor do magistério superior federal, que devem adaptar-se as demandas que surgem em consequência de tais medidas, como o aumento do número de alunos na classe, por professor, demandas por serviços de cunho burocrático e operacional dadas pela estrutura física e de recursos humanos precárias, provocadas pelo intenso processo expansão. Além do paradigma da avaliação de desempenho pelos índices de qualidade, inculcando novo ritmo de trabalho que prioriza as atividades e processos que dão conta do desempenho satisfatório para tais índices.

O histórico sobre a carreira do Magistério Superior Federal é permeado por inúmeros dispositivos legais instituídos pelo Estado, além da legislação que compete a cada Instituição de Ensino Superior elaborar sobre o trabalho docente. A trajetória da legislação sobre a carreira do magistério federal teve seu marco dado pela Lei nº. 11.344, de 8 de setembro de 2006, publicada no Diário Oficial da União, de 11 de setembro de 2006, sendo responsável por reestruturar a Carreira de Magistério Superior, pertencente ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), de que trata a Lei nº. 7.596, de 10 de abril de 1987.

Faz-se pertinente relacionar entre os dispositivos desta legislação, aqueles que consideraram a estrutura da carreira do magistério superior federal, dessa forma, foi organizada em cinco classes: professor auxiliar; professor assistente; professor adjunto; professor associado; e professor titular, as quais eram subdivididas em quatro níveis correspondentes a cada faixa salarial, com exceção da classe correspondente à professor titular, que consiste em um único nível.

Quanto ao regime de trabalho, a legislação instituiu para o regime de tempo parcial, de vinte horas semanais de trabalho; o regime de tempo integral, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos; e o regime de dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos, com impedimento do exercício de outra atividade, seja ela privada, inclusive autônoma, ou pública.

Nestas condições, a progressão nas carreiras do Magistério Superior ocorre exclusivamente por titulação e desempenho acadêmico de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe ou de uma classe para outra classe, exceto para a de professor titular. Quanto ao provimento no cargo, para professor titular a legislação previa concurso público de provas e títulos, e para classe de professor associado ocorria mediante avaliação específica, depois de realizado o interstício mínimo de dois anos no último nível da classe de professor adjunto, além de ter de possuir o título de doutor.

Recentemente, a carreira do magistério superior federal sofreu algumas modificações trazidas pela Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012 que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; as determinações desta legislação passaram a vigorar a partir de 1º de março de 2013, com implicações para as carreiras de Magistério Superior, Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, além dos cargos isolados correspondentes a: Professor Titular - Livre do Magistério Superior e Professor Titular - Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

A Lei 12.772 manteve boa parte dos dispositivos instituídos por legislações anteriores, mas com algumas alterações da mesma forma abordadas nesta sessão. De acordo com a Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012, a carreira de Magistério Superior é composta pelo cargo de provimento efetivo denominado professor do magistério superior e pelo cargo isolado de provimento efetivo correspondente ao de professor titular-livre. Ambos cargos de nível superior e sujeitos ao regime jurídico instituído pela Lei 8.112/90. Em um primeiro momento, a referida legislação, conforme o parágrafo 1º do artigo 1º considerava a mesma subdivisão

apresentada pela legislação anterior, em cinco classes: professor auxiliar; professor assistente; professor adjunto; professor associado; professor titular.

Quanto às atividades pertinentes aos cargos e carreiras do Magistério Federal, o artigo 2º considera as atividades de ensino, pesquisa e extensão, e acresce a esta relação, aquelas que fazem parte do exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, entre outras atividades previstas em legislação específica.

Conforme o artigo 12, o desenvolvimento na carreira de Magistério Superior é previsto por duas formas: progressão funcional e promoção. A progressão funcional consiste no alcance de nível de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, enquanto a promoção configura-se no alcance a uma classe imediatamente superior. Quanto à progressão na carreira, os docentes devem atender a dois critérios: cumprir dois anos de efetivo exercício em cada nível, e aprovação em avaliação de desempenho. Quanto à promoção na carreira, que considera a passagem de uma classe para outra subsequente, no que condiz às classes de professor assistente e adjunto, os docentes devem ser aprovados em processo de avaliação de desempenho.

No que se refere à promoção à classe de professor associado, além desta exigência, o docente deve possuir título de doutor. Por fim, cumulando estas exigências, a promoção para a classe de professor titular prevê a aprovação de memorial acadêmico, mediante formação de comissão especial formada por pelo menos 75% de membros externos à instituição. Conforme o parágrafo 4º do referido Artigo:

As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo.

Segundo o artigo 13, o processo de aceleração de promoção é permitido, mesmo que o docente esteja cumprindo o período de estágio probatório, desde que apresente título de mestre, para ocupar a classe de professor assistente, e título de doutor para ocupar classe de professor adjunto.

Quanto ao regime de trabalho, este varia conforme a carga horária, podendo ser de quarenta horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de pesquisa, ensino, extensão e gestão institucional, sendo que neste caso, não será permitido o docente exercer atividade remunerada, com exceção de áreas com características específicas.

O tempo parcial, de vinte horas semanais, que em casos específicos poderá ser estendido para quarenta horas semanais, sem dedicação exclusiva e de caráter temporário.

O artigo 26º prevê a constituição da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), a qual caberá prestar assessoramento aos departamentos internos da instituição, quanto às políticas de pessoal que tratam: do dimensionamento e alocação de vagas em unidades universitárias; contratação e efetivação de professores efetivos e substitutos; alteração de regime de trabalho; avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção funcional; solicitação de afastamento para realização de cursos de aperfeiçoamento; e permissão para atuação de docentes em parceria com outras instituições.

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), órgão executivo que trata de atividades relacionadas à política de corpo-docente das IFES, regulamentado pelo Ministério da Educação, por meio da Portaria nº 475 de 26 de agosto de 1987, exerce papel fundamental na avaliação de desempenho docente e desenvolvimento na carreira, nas formas de progressão funcional e promoção; além disso, é responsável por outras atividades determinadas pelas IFES. De acordo com o artigo 5º da Portaria, são definidas as seguintes atividades:

I - apreciar os assuntos concernentes:

- a) à alteração do regime de trabalho dos docentes;
- b) à avaliação do desempenho para a progressão funcional dos docentes;
- c) aos processos de ascensão funcional por titulação;
- d) à solicitação de afastamento para Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado e Doutorado;

No entanto, a trajetória da legislação sobre a carreira do magistério superior federal sofreu alterações, ainda mais recentes, por meio da medida provisória nº 614 instituída em 14 de maio de 2013, que altera alguns aspectos da Lei 12.772. Entre os principais ajustes incluem-se a exigência de título de doutor para ingresso na carreira, prevendo a dispensa de tal requisito nos termos da Lei, quando há escassez de recursos humanos por determinada área do conhecimento ou em região geográfica com carência de profissionais detentores de tal titulação, podendo neste caso ser substituído pelo título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior.

As alterações mais significativas configuram-se nas designações de cada classe, agora relacionadas na seguinte sequência: A, B, C, D, E. Assim as designações referentes à classe A, ocorrerá em conformidade com a titulação apresentada, nesse sentido, o docente poderá ser denominado de Adjunto, Assistente, Auxiliar. No que condiz as classes B,C,D e E, apresentam designações com cada grau de titulação respectivos: Assistente (B), Adjunto (C), Associado (D) e Titular (E). Conforme segue o texto do parágrafo 2º do Artigo 1º.

As classes da Carreira de Magistério Superior receberão as seguintes denominações de acordo com a titulação do ocupante do cargo:

I - Classe A, com as denominações de:

- a) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor;
- b) Professor Assistente A, se portador do título de mestre ou;
- c) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista.

II - Classe B, com a denominação de Professor Assistente;

III - Classe C, com a denominação de Professor Adjunto;

IV - Classe D, com a denominação de Professor Associado; e

V - Classe E, com a denominação de Professor Titular.

As alterações também correspondem ao vencimento, considerando que as classes A e B passam a ter dois níveis de vencimento, enquanto as classes C e D mantêm-se com quatro níveis de vencimento; da mesma forma o cargo de professor titular mantêm-se com vencimento único. Quanto ao ingresso na carreira, este ocorrerá no primeiro nível de vencimento da classe A, e a passagem de uma classe para outra será permitida após o tempo de estágio probatório, mediante apresentação da titulação correspondente e avaliação de desempenho.

A partir da trajetória sobre a legislação da carreira do magistério superior no Brasil, faz-se pertinente considerar a estrutura da carreira docente em Portugal como forma de subsidiar o objetivo de pesquisa ao qual o presente trabalho se propõe. Nesse sentido, identificar os riscos de adoecimento no contexto do trabalho docente de uma IES portuguesa, passa pelo conhecimento da estruturação da carreira docente, em termos de legislação.

### **2.3 A carreira docente do magistério superior em Portugal**

O processo de Bolonha teve seu início formal por meio da Declaração de Bolonha em Junho de 1999 e trata da articulação dos sistemas de ensino superior da Europa em prol da construção de um espaço europeu de ensino superior globalmente harmonizado. Ou seja, o princípio essencial de tal perspectiva reside na possibilidade da mobilidade do estudante europeu entre as universidades pertencentes a qualquer Estado-membro, isto pressupõe que as instituições de ensino superior funcionem sob os mesmos mecanismos de formação e reconhecimento, favorecendo a homogeneização das estruturas educativas pertencentes aos atuais 45 países membros, mediante a ressalva por conta das especificidades de cada país. Neste contexto, os objetivos gerais do Processo de Bolonha consistem no aumento da competitividade do sistema europeu de ensino superior e a promoção da mobilidade e empregabilidade dos diplomados do ensino superior no território europeu.

A Educação Superior em Portugal atua nos moldes do Processo de Bolonha, por meio do Decreto-Lei nº 74, aprovado em 2006, que trata do novo modelo de organização do ensino superior, no que condiz aos ciclos de estudo desenvolvidos no âmbito do Processo de Bolonha. Em síntese, esta legislação dispõe sobre os ciclos de formação: licenciado, mestre e doutor, que devem estar estruturados de acordo com o sistema europeu de créditos curriculares (European Credit Transfer and Accumulation System - ECTS), baseado no trabalho dos estudantes, e tem como objetivo a adoção e desenvolvimento de um sistema de ensino alicerçado na ideia da transmissão de conhecimentos com finalidade no desenvolvimento de competências e a promoção da mobilidade e da competitividade profissional.

A carreira do docente do Ensino Superior em Portugal é regida por ampla trajetória de dispositivos legais que dispõem e regulamentam sobre o trabalho do professor universitário. A Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), órgão vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de Portugal, divulga por meio de sua página na internet, a trajetória da legislação, que trata sobre a carreira docente do ensino superior, relacionados a partir do: Decreto-Lei nº 448/79, alterado pela Lei n.º 19/80, e pelos Decretos-Leis nº 316/83; 35/85; 48/85; 243/85; 244/85; 381/85; 392/86; pela Lei nº 6/87; e pelos Decretos-Leis nº 45/87; 147/88; 359/88; 412/88; 456/88; 393/89; 408/89; 388/90; 76/96; 13/97; 212/97; 252/97; 277/98; 373/99; e o Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto (que procede à sua republicação), alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de Maio (DGES, 2012).

O Estatuto da Carreira Docente de Portugal, instituído, primeiramente, pelo Decreto-Lei nº 448/79, e alterado conforme os dispositivos legais supracitados tratam sobre a carreira docente subdividindo-a em cinco as categorias: a) Professor catedrático b) Professor associado c) Professor auxiliar d) Assistente e) Assistente Estagiário, conforme relaciona o artigo 2º. Além destas categorias, a legislação prevê admissão para a atividade docente, de outras individualidades, na forma de professor convidado, assistente convidado ou leitor, salvo quanto aos professores de estabelecimentos de ensino superior estrangeiros, que são designados por professores visitantes. Os conselhos científicos poderão propor a admissão de monitores, em regime de prestação eventual de serviço, para atuarem como auxiliares em aulas práticas, de laboratório e de campo.

Quanto às funções pertinentes ao pessoal docente, o artigo 4º do referido Estatuto, institui como atividades gerais: a) prestar o serviço docente que lhes for atribuído; b) desenvolver, individualmente ou em grupo, a investigação científica; c) contribuir para a



gestão democrática da escola e participar nas tarefas de extensão universitária. Nos artigos subsequentes, são especificadas as funções para cada categoria de professores.

No que condiz ao recrutamento do pessoal docente de carreira, é realizado de acordo com cada categoria e sequência hierárquica, iniciado pelo artigo 9º, que trata do recrutamento de professores catedráticos e associados, admitindo duas formas: por meio de transferência ou concurso documental, nos termos da Lei; os professores auxiliares, por sua vez, de acordo com o artigo 11º, são recrutados entre assistentes ou assistentes convidados ou professores auxiliares convidados com o grau de doutor ou equivalente, ou outras individualidades com as mesmas exigências de titulação, sendo que a condição de titulação equivalente ao doutorado, será julgada nos termos da Lei.

O recrutamento de professores assistentes, de acordo com artigo 12, ocorre entre: professores assistentes estagiários ou assistentes convidados e outras individualidades titulares do grau de mestre ou equivalente legal, de acordo com a deliberação do conselho científico. O Artigo 13 trata do recrutamento de professores assistentes estagiários que ocorre por meio de concurso documental nas condições previstas pela legislação. Na segunda seção que trata do recrutamento de pessoal docente especialmente contratado, incluem-se professores visitantes, professores, professores assistentes convidados; professores leitores.

Quanto ao regime de trabalho, o artigo 67 do referido Estatuto admite os regimes de tempo integral ou em regime de tempo parcial, com a ressalva de que os docentes pertencentes às categorias supracitadas, correspondentes ao artigo 2º, apenas podem exercer funções em regime de tempo integral. Os professores convidados, os assistentes convidados e os leitores, quando desempenham outras funções públicas ou privadas, que forem consideradas pelo conselho científico como incompatíveis com a prestação de serviço em tempo integral, devem ser contratados em regime de tempo parcial.

O Artigo 68 define o regime de tempo integral como aquele que corresponde, em média, à duração semanal do trabalho para a generalidade dos trabalhadores da função pública, sendo que os docentes atuantes neste regime, não poderão auferir outras remunerações, qualquer que seja a sua natureza, sob pena de procedimento disciplinar, com exceção das gratificações previstas, ajuda de custo e despesas com deslocamento. Quanto ao regime de tempos parcial, o artigo 69 estabelece em no mínimo 8 horas e no máximo 22 horas semanais, incluindo as atividades pertinentes à elaboração das aulas.

O Artigo 70 considera o regime de dedicação exclusiva, aos docentes que, em regime de tempo integral, declarem renunciar ao exercício de qualquer função ou atividade remunerada, pública ou privada, incluindo o exercício de profissão liberal, sendo que o não

cumprimento do exposto implica a reposição das importâncias efetivamente recebidas correspondentes à diferença entre o regime de tempo integral e o regime de dedicação exclusiva, para além da eventual responsabilidade disciplinar. O artigo ainda prevê formas de remuneração que não influenciam no regime de dedicação exclusiva.

De acordo com o Decreto-Lei 205/2009 que revê o Estatuto da Carreira Docente, mantidas as diretrizes expostas pela Lei de Bases do Sistema Educativo que estabelece a diferenciação entre duas carreiras: a carreira docente universitária e a carreira docente do ensino superior politécnico. Dentre as principais mudanças trazidas por esta revisão, está a exigência do grau de doutorado para ingresso na carreira, e extinção das categorias de correspondentes à assistente e assistente estagiário. A ampliação de vagas condizentes ao o topo da carreira, o qual é representado pelo conjunto de professores catedráticos e associados entre 50 % e 70 % dos professores, sendo que o número de professores convidados não pode exceder um terço em cada categoria. A criação de condições para a colaboração entre as universidades e outras instituições, viabilizada pela dispensa de serviço docente em favor da participação, por períodos determinados, em projetos de pesquisa ou extensão. A instituição dá obrigatoriedade de concursos internacionais para professores, mediante júri composto por membros externos à instituição.

O Estatuto da Carreira de Investigação Científica, instituído pelo Decreto-Lei 124 de 20 de abril de 1999, trata das disposições concernentes ao pessoal investigador de todas as instituições públicas. De acordo com o artigo 4º do referido estatuto, a carreira de investigação científica desenvolve-se a partir das seguintes classificações de categorias: a) investigador auxiliar; b) investigador principal; c) investigador – coordenador. Pode ainda haver o investigador convidado, que de nacionalidade portuguesa ou estrangeira, apresenta regime especial de contratação equiparado à categoria de carreira de investigador a qual foi designado.

Adota-se a modalidade de concurso externo como forma de recrutamento dos investigadores auxiliares, principais e coordenadores. A referida legislação destaca a importância do requisito do grau de doutorado para admissão de investigadores de carreira, além de valorizar o papel do investigador convidado, como forma de fortalecer a construção de equipas multidisciplinares de cooperação internacional.

Quanto ao recrutamento de investigadores convidados, será realizado por meio de convite, entre pessoas cujo mérito no domínio da área científica e tecnológica possa ser comprovado por obra científica ou pelo currículo científico e desempenho reconhecidamente

competente na área em questão. Os investigadores convidados são providos por períodos determinados até 5 anos podendo ser prorrogado por igual período.

As condições de admissão são dadas pelo artigo 29:

Condições de admissibilidade

Às provas públicas de habilitação pode candidatar-se:

- a) O pessoal investigador com provimento definitivo que seja autor de trabalhos científicos ou tecnológicos de mérito;
- b) Qualquer indivíduo que possua o grau de doutor e seja autor de trabalhos científicos ou tecnológicos de mérito, realizados após a obtenção do doutoramento.

Quanto ao regime de trabalho, seguem os moldes da carreira docente do ensino superior em Portugal com exceção do regime parcial que será permitido apenas aos investigadores convidados, enquanto os regimes de dedicação exclusiva e regime de tempo integral serão mantidos. A acumulação de funções é permitida nos mesmo moldes aos demais funcionários e agentes da Administração Pública, desde que não haja conflitos de interesses entre a função principal e a função acumulada.

## **2. 4 Saúde ocupacional e a gestão de fatores psicossociais**

De acordo com Lacaz (2007), a saúde ocupacional está alicerçada sob o paradigma causalista em que as condições de trabalho (exposição a agentes físicos, químicos e biológicos) perfazem em aparato precedente para o surgimento de doenças, em que pese à desagregação entre o significado e os termos históricos, de contextualização econômica, e político-ideológica. Tais limitações conduzem a compreensão sobre saúde ocupacional voltada à proposição de formas de adequação entre condições de trabalho e trabalhador e vice e versa, sendo tal concepção inerente aos pressupostos da higiene industrial e toxicologia. Desta condição, são originárias as práticas que subsidiam as ações da Medicina do Trabalho, como a execução de exames admissionais, periódicos e de desligamento que fazem parte do caráter burocrático-protocolar das organizações.

Como consequência, o aparato conceitual que envolve a Saúde Ocupacional deixa de abarcar circunstâncias inerentes ao mundo do trabalho e, tão ou mais importantes do que as condições de exposição de origem físicas, químicas ou biológicas as quais o trabalhador é submetido, são aquelas próprias do contexto e organização do trabalho como a divisão de tarefas, a hierarquia, o controle da produtividade, entre outros. Nesse sentido, o autor Lacaz (2007, p.759) argumenta: “Tal limite epistemológico impede que a Saúde Ocupacional considere e opere sobre nexos mais complexos, pouco contribuindo na compreensão da causalidade das doenças relacionadas ao trabalho [...]”.

Diante disso, os pressupostos da medicina preventiva restringem-se à identificação de riscos do trabalho e suas implicações sobre a saúde do trabalhador, fato que inibe uma visão mais ampla da realidade, sobretudo ao que se refere às doenças psicossomáticas e distúrbios mentais tão frequentes nos dias de hoje. Dessa forma, o reconhecimento dos riscos psicossociais como um dos desafios para a segurança e saúde no trabalho implica que se perceba qual a relevância desses fatores na saúde dos trabalhadores e de que forma as organizações podem intervir nas situações de trabalho, sendo capazes de criar condições que permitam a gestão dos riscos psicossociais, de maneira a promover segurança, saúde e bem-estar aos trabalhadores. Nesse sentido, o crescimento dos riscos psicossociais serve para redefinir o conceito de saúde na medida em que, sob este paradigma, pode-se considerá-la conquistável e dependente de todos os aspectos da vivência do ser humano e suas condições de adaptação às possíveis ameaças físicas e psicológicas.

#### 2.4.1 Gestão de Riscos Psicossociais

A temática que envolve a saúde do trabalhador recebe contribuições de estudiosos e pesquisadores de diversas áreas, como médicos do trabalho, epidemiologistas, psicólogos, engenheiros, administradores, magistrados, entre outros. O entendimento entre a relação saúde, trabalho e adoecimento/acidente tem evoluído para um novo paradigma que se volta aos fatores psicossociais, como agentes de riscos à saúde do trabalhador. De acordo com Silva Júnior (2012) as mudanças no perfil epidemiológico de adoecimento de trabalhadores no Brasil e no mundo estão relacionadas à defasagem entre a adaptação humana e ao ritmo imposto pela organização do trabalho, ou seja, há a ruptura do modelo hegemônico de relação unicausal do adoecimento no trabalho originado pela exposição a agentes biológicos.

De acordo com documento elaborado pelo Ministério da Saúde no ano de 2001, sobre as doenças relacionadas ao trabalho, o trabalho ocupa papel central na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, além disso, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico. Entre as patologias relacionadas pelo documento, estão categorizados os transtornos mentais e do comportamento, relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10), e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo relacionadas ao trabalho (Grupo XIII da CID-10). Considerando dados do ano de 2011 os benefícios concedidos por auxílio-doença acidentário ocasionados por transtornos mentais e do comportamento somaram 6.546, enquanto os benefícios concedidos pelas doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo totalizaram 43.806.

De acordo com Guimarães (2006), os fatores de risco psicossociais do trabalho são definidos como estressores que implicam grandes exigências do posto de trabalho, combinadas com recursos insuficientes internos do trabalhador para o seu enfrentamento, nesse sentido, a exposição ao estresse, sobrecarga de trabalho, imposição de metas abusivas, inadequação das condições e organização do trabalho, ambiente hostil e excessivamente competitivo, podem ser elementos preditivos para o surgimento de doenças ocupacionais. Segundo Costa e Santos (2013) a noção de riscos psicossociais foi difundida de forma mais significativa a partir da década de 2000, principalmente devido à divulgação suicídios em grandes empresas, o que acabou despertando maior interesse na área.

Em dissertação de mestrado desenvolvida por Silva Júnior (2012) com objetivo de avaliar os fatores associados às longas ausências ao trabalho por transtornos mentais e comportamentais com segurados da previdência social, constatou que a exposição a fatores de risco psicossocial configura-se em importante elemento desencadeador dos afastamentos, assim como aspectos ligados ao perfil sociodemográfico e estilo de vida.

Trabalho desenvolvido por Serafim et al. (2012), foi baseado no seguinte problema de pesquisa: os riscos psicossociais do trabalho podem gerar incapacidade para o servidor público? Os resultados principais indicaram que os riscos psicossociais são fatores que deterioram as relações de trabalho, geram sofrimento, adoecimento ocupacional, incapacidade e disfunção organizacional, além de decorrências com benefícios como a caracterização de acidente em serviço, licença para tratamento de saúde e aposentadoria, além de custos humanos e financeiros às organizações.

De acordo com Costa e Santos (2013), a problemática dos riscos psicossociais no trabalho tem sido foco de interesse crescente por parte dos pesquisadores, devido às alterações no mundo do trabalho, que embora não seja recente, percebe-se que a sua visibilidade tem crescido na última década. Os fatores relacionados ao ambiente de trabalho quanto à organização, caracterização e condições de trabalho, o estímulo para o desenvolvimento propiciado, o equilíbrio entre trabalho e vida particular, o envelhecimento da população ativa e à precarização e insegurança no emprego, são, hoje em dia, consideradas fontes de riscos psicossociais.

As autoras supracitadas realizaram pesquisa de revisão de literatura com o objetivo principal de clarificar alguns conceitos no domínio dos fatores e riscos psicossociais no trabalho, mediante análise de 67 artigos selecionados, diante do reconhecimento sobre a importância da inclusão da gestão de riscos psicossociais por parte de organizações e pesquisadores. A pesquisa faz importante ressalva sobre a importância de priorizar a

identificação de mecanismos de intervenção: “A mera constatação ou descrição das consequências dos riscos psicossociais pode levar a que se legitimem os riscos associados a determinadas profissões, como sendo algo “natural” [...]” (COSTA; SANTOS, 2013, p. 52). Nesse sentido, tão importante quanto mapear riscos psicossociais está a condição de poder intervir, para que possam da melhor forma, serem geridos.

#### 2.4.2 Gestão de riscos psicossociais na Europa

De acordo com a *World Health Organization* (WHO, 2012) um trabalho saudável pode ser definido como aquele que demanda recursos dos funcionários em conformidade com a capacidade que eles têm para adequar-se à forma de trabalho, tendo em vista o equilíbrio entre: grau de autonomia, jornada de trabalho, controle e suporte, de acordo com a atividade que realiza; nesse sentido o trabalho saudável não é aquele que seja ausente de doenças, mas sim aquele que tenha abundância de ações positivas de promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores. Neste contexto, reside a importância em perceber a qualidade do trabalho e o controle das condições as quais os funcionários são expostos, na qual se inclui a gestão de riscos para a saúde dos trabalhadores.

O trabalho é uma atividade econômica e lesões e doenças ocupacionais também são questões de economia, na medida em que existe a relação direta entre o desempenho das organizações que compõem a economia dos países e determinam o crescimento e desenvolvimento. Por isso, compreender o papel dos fatores econômicos na etiologia do local de trabalho e os efeitos que os problemas de saúde dos trabalhadores podem representar para empresas e sociedade. Diante disso, é fundamental o desenvolvimento de políticas e para intervenção e controle de riscos, com investimento de novas tecnologias e ações advindas de pesquisas que possam promover a saúde dos trabalhadores (EU-OSHA, 2013).

De acordo com a *European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA, 2012) ao longo das últimas três décadas, a crescente preocupação sobre o aumento de desemprego, por parte de muitos países europeus, tem ofuscado o debate sobre a qualidade efetiva do trabalho em si, no que condizem as condições oferecidas para o desempenho da atividade laboral. O aumento das vagas de trabalho como a principal prioridade de interesse público, afastou a atenção para o impacto potencial das políticas concebidas em prol ao aumento das vagas de emprego, em detrimento da atenção às condições de trabalho inerentes.

Neste contexto, os principais elementos da qualidade do trabalho podem ser agrupados em duas grandes dimensões, sendo a primeira relativa às características do trabalho:

satisfação; remuneração; benefícios não-salariais; tempo de trabalho; habilidades e treinamento; perspectivas de progressão na carreira; conteúdo do trabalho e equilíbrio entre o trabalho características pessoais. A segunda dimensão está relacionada ao contexto de mercado de trabalho: igualdade de gênero; saúde e segurança; flexibilidade; acesso ao emprego; diálogo social e participação dos trabalhadores; diversidade e não-discriminação.

A EU-OSHA, tem como finalidade contribuir para tornar os locais de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos, conduzindo estudos sobre os riscos no trabalho, com a finalidade de recolher dados estatísticos sobre saúde e segurança no trabalho (SST), como o Inquérito Europeu das Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER) que visa auxiliar as empresas a gerir de forma eficiente, os aspectos como saúde e segurança e promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, fornecendo informações como subsídios às partes interessadas, tais como empregados, entidades representativas, mediante informações relevantes para a elaboração e implementação de novas políticas.

Segundo a Comissão Europeia - CE (2008), as mudanças no mundo do trabalho têm sido foco de atenção, sobretudo com a deterioração do que se entende sobre qualidade no trabalho, especialmente no que se refere ao cenário europeu das últimas décadas. De acordo com (EU-OSHA), entre as principais causas de mudanças ocasionadas no mundo do trabalho está o aspecto demográfico, que no contexto europeu, em particular, tem evidenciado composição equilibrada da força de trabalho, no que condiz à distribuição por idade, sexo e raça / etnia.

Pode-se dizer que a transição das economias modernas para um modelo de produtividade pós-fordista caracteriza-se por automação e rápida ascensão dos serviços, que foram percebidos por muitos como o fim de "empregos difíceis", ou seja, aqueles que representam risco a saúde e segurança do trabalhador, corroborado pela queda de acidentes de trabalho na Europa (EU-OSHA, 2012). Em contrapartida, as mudanças na natureza das organizações e a crescente importância do trabalho baseado no conhecimento transferiram ao trabalhador considerável demanda por habilidades cognitivas não-rotineiras, incluindo: raciocínio abstrato, resolução de problemas, comunicação e colaboração, o que provoca a vulnerabilidade de trabalhadores pouco qualificados, especialmente em risco (CE, 2008).

Contudo, a natureza de muitas das complexas interações no trabalho e fatores psicossociais, o risco de comportamentos e as doenças crônicas e as condições de saúde, incluindo doenças e agravos ocupacionais, não são bem estudados ou compreendidos, sendo que uma melhor compreensão das relações entre trabalho e fatores de riscos psicossociais, de morbidade e de mortalidade é necessária, para a elaboração de evidências que emprestem

subsídios às políticas e estratégias de prevenção eficazes (EU-OSHA, 2013). Dessa maneira, os riscos psicossociais no trabalho e suas consequências associadas à saúde e segurança no trabalho ganharam a atenção dos formuladores de políticas, estudiosos, profissionais vinculados à área, essas preocupações refletem a crescente prevalência de stress, assédio moral ou sexual, e violência entre trabalhadores europeus, em um mundo do trabalho em de constantes transformações.

Esse cenário tem provocado aumento crescente das preocupações no que se refere às incidências de riscos psicossociais em dimensões-chave da qualidade do emprego, incluindo: habilidades, aprendizagem, e progressão na carreira; igualdade entre gêneros; organização do trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida particular, e da diversidade e não-discriminação. Além disso, neste contexto, incluem-se as questões da produtividade, desempenho individual e organizacional que são atributos essenciais para a competitividade que são diretamente influenciados e de certa forma prejudicados.

Os estudos voltados à temática sobre gestão de riscos psicossociais pode ser considerado um tanto desafiador, visto que as formas de mensuração e abordagem assumem diversas possibilidades; os dados podem ser medidos de várias maneiras, sob a perspectiva subjetiva quanto às exigências do trabalho, em termos de horas de trabalho na percepção do trabalhador e, na perspectiva objetiva, quanto às horas de trabalho, efetivamente realizadas. Além disso, são comuns as medidas relacionadas ao estresse laboral, como, por exemplo, satisfação no trabalho, despersonalização, exaustão emocional, número de acidentes de trabalho, ou ausência de doença.

Diante disso, as pesquisas relacionadas ao trabalho e saúde, sobretudo as que relacionam riscos psicossociais e *stress* aumentaram consideravelmente, incluindo agências e órgãos governamentais; o Comité Sindical Europeu para a Educação (ETUCE) realizou uma pesquisa sobre "stress relacionado com o trabalho dos professores" para 115 organizações-membro, o estudo contou com a participação de 38 sindicatos, oriundos de 27 países. Os resultados apontaram o ranking dos estressores advindos do trabalho docente, em primeiro lugar consta a "intensidade de trabalho", seguidos da "sobrecarga de papel", o "aumento do tamanho por classe professor". Sendo que, ao considerar as consequências provocadas pelo stress, relacionam-se ao "*burnout*", "depressão" e "exaustão emocional" (EU-OSHA, 2012).

Da mesma forma, existem ações de inovação para o suporte à gestão de riscos psicossociais que colaboram com as organizações, um projeto oriundo da Espanha denominado "PSICORISC" se propõe a ajudar as organizações a identificar, compreender e gerenciar riscos e problemas psicossociais. O objetivo global era melhorar a saúde dos locais



de trabalho e reduzir os acidentes e absentismo que surgem de stress e fadiga. Por meio de uma plataforma web, as empresas interessadas podem avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho e receber um *feedback* por meio de relatórios (EU- OSHA, 2010).

As políticas e iniciativas públicas, voltadas para a melhoria da gestão de riscos psicossociais, surgiram em resposta do seu aparecimento no local de trabalho; a partir disso, os dirigentes políticos e outras partes interessadas em matéria de saúde e segurança do trabalho - SST lançaram ações e medidas na Europa que visam melhorar a gestão dos riscos psicossociais. Entre as principais ações constam a incorporação da estratégia da União Européia em matéria de SST na Educação em todos os níveis (EU- OSHA, 2010).

A Comissão Européia ao formular estratégias para o período de 2002 a 2006 destacou a necessidade de reforçar a cultura de prevenção por meio da educação e formação, em que a SST deve ser parte de um sistema integrado estratégia para abranger todos os aspectos necessários de educação, formação, pesquisa e inovação para a União Européia, enquanto a estratégia comunitária para 2007-2012 considera a cultura de prevenção a uma importante área de ação. De acordo com a estratégia de 2007-2012, educação sobre o risco deve ser incluída em todos os níveis de ensino. Além de reconhecer a vulnerabilidade dos jovens trabalhadores e, portanto, a necessidade de prestar atenção às suas necessidades de saúde e segurança.

É importante integrar a SST na educação de nível universitário como promover a cultura da segurança no local de trabalho, não apenas para a garantia de que os trabalhadores do chão de fábrica devam aprender, mas que os novos gestores e profissionais saibam de que forma a matéria sobre SST incide sobre suas funções e atividades e, conseqüentemente, sobre o desempenho e sucesso organizacional. Nesse sentido, todas as peças e todos os níveis da indústria e de negócios, futuros designers, arquitetos, engenheiros, executivos de finanças, médicos e outros profissionais de saúde, gestores e supervisores, precisam entender como a avaliação e gestão de riscos fazem parte de uma gestão empresarial eficaz (EU – OSHA, 2010).

No âmbito da Educação universitária do contexto europeu, a temática sobre SST faz-se presente, como por exemplo, em Portugal na Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa que oferece cursos de segurança e saúde ocupacional transversais de graduação e pós-graduação para estudantes de engenharia. As competências são desenvolvidas, não apenas teoricamente, mas também inclui atividades práticas de análise de risco com base em situações reais no contexto do trabalho.

As mudanças na legislação de Portugal, como resultado das diretrizes europeias, em relação à formação em SST, criou uma demanda para o ensino de SST nas universidades portuguesas, a fim de fornecer técnicos de SST credenciados e melhorar os conhecimentos em matéria de SST; com isto, existem pelo menos quatro programas de SST específicos para estudantes de graduação. Outra ação prática motivada pelo consenso sobre a importância da gestão e aprendizagem sobre saúde e segurança do trabalho é o concurso Lacobus, na França, que oferece prêmios, a cada ano, para a melhor restauração arquitetônica elaborado por estudantes de escolas de arquitetura na França, Espanha e Alemanha, considerando que os projetos devem considerar as temáticas sobre saúde e segurança do trabalho, desde a fase de concepção até a efetiva implementação (EU-OSHA, 2010).

De acordo com estudo realizado na União Europeia no ano de 2007 sobre saúde e segurança no trabalho, aproximadamente 14% das pessoas relataram problemas de saúde relacionados ao trabalho, tendo em vista a ocorrência de *stress*, depressão ou ansiedade, considerados os principais problemas de saúde, conjuntamente com as ocorrências de problemas de saúde de ordem músculo-esqueléticas (CE, 2010).

A ocorrência de doenças de ordem músculo-esqueléticas acontece devido à exposição a certos riscos físicos, tais como movimentação de cargas pesadas, postura incorreta na execução da atividade, ou mãos e braços com movimentos repetitivos. Mesmo que as evidências de que, além de carga mecânica, fatores de risco psicossociais desempenham um papel importante no desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas, faz-se necessário esclarecer esta relação no contexto de motivação multifatorial. Dessa maneira, uma abordagem holística para investigações de doenças de ordem músculo-esqueléticas relacionadas ao trabalho deve ser considerada, já que leva em consideração vários fatores de risco e de apoio e proteção no trabalho.

Diante da nova configuração do trabalho e imposição por parte desta realidade em ajustar um modelo de gestão que abarque a gestão de riscos psicossociais prejudiciais para a saúde física e mental dos trabalhadores e os seus custos substanciais, tanto a nível micro e macro, a gestão eficaz de tais riscos é, portanto, uma prioridade para as autoridades políticas, empregadores e trabalhadores. Apesar de várias iniciativas políticas tomadas neste sentido, a EU-OSHA ressalta que os resultados têm sido, relativamente, pouco eficazes, até o momento, principalmente por causa de uma lacuna entre a política e a prática.

## 2.5 Trajetória da Psicopatologia e da Psicodinâmica do Trabalho

A corrente de pensamento que trata da psicopatologia do trabalho teve sua origem e trajetória marcada pelos estudos e idéias do autor Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista. Atualmente, é considerado um expoente da Escola francesa que trata das questões relacionadas à organização do trabalho e suas consequências sobre a saúde do trabalhador (BETIOL, 2011). A psicopatologia do trabalho, em seus primórdios, apresentava principal enfoque nas doenças mentais que, supostamente, eram provocadas pelo ambiente de trabalho, esta vertente de investigação produziu importante literatura sobre doenças de trabalhadores que estavam sujeitos à exposição de agentes toxicológicos, que prediz condição inerente a certos postos de trabalho. Nesta vertente, inclui-se à readaptação para o trabalho por meio de oficinas, reinserção profissional e inaptidão a certos postos de trabalho.

Neste contexto, a partir dos trabalhos produzidos, emergiu importante lacuna de investigação oriunda da negligência dada ao trabalhador e a sua relação no processo de adoecimento, tendo mais ênfase o mapeamento das doenças, do que propriamente, o trabalhador. A partir dos anos 70, por conta da motivação e estímulo provocados, em parte, pelos eventos de Maio de 68 na França, as pesquisas passaram a atender o surgimento de uma importante necessidade social de investigar as condições psicológicas do trabalho e suas implicações sobre a saúde dos trabalhadores (BETIOL, 2011).

A principal contribuição das pesquisas realizadas a partir de então, não estava relacionada à identificação de doenças mentais específicas do trabalho, mas sim, referia-se a aparição de problemas psíquicos que provocavam uma fragilização que favorecia o aparecimento de doenças do corpo. Desta forma, o interesse se voltou à identificação de comportamentos estranhos, insólitos ou paradoxais que pudessem ser agrupados a um conjunto de signos característicos com um valor descritivo generalizável a uma categoria profissional, como por exemplo, a realidade de trabalho repetitivo e sob pressão dado a trabalhadores especializados.

A partir disso, teve início a construção de um modelo teórico capaz de abarcar dados empíricos buscando contextualizar o sofrimento no trabalho e as defesas contra a doença. Conforme explicam Dejours e Abdoucheli em artigo elaborado em 1990, intitulado *Itinéraire théorique em psychopathologie du travail* e traduzido em livro coordenado por Betiol (p. 122, 2011) “ Penetramos então em uma problemática que não utiliza mais o esquema causalista: renunciamos a idéia de que o comportamento dos trabalhadores fosse determinado pela própria vontade ou pela força das pressões da situação”.

De acordo com Seligmann-Silva (2011) a publicação do livro de Dejours (1987), intitulado *Travail: usure mentale*, traduzido e publicado no Brasil sob o título de “A Loucura do Trabalho”, causou grande impacto para a temática ligada a psicopatologia do trabalho. A partir disso, decorreu a construção da escola dejouriana, por meio da participação de diversos especialistas e pesquisadores, que promoveram a articulação em prol da formação da *Association pour l’Orverture Du Champ d’Investigacion Psychopathologique*, instituição a qual produziu amplo contingente de estudos relacionados à temática, na forma de livros e artigos.

Uma questão importante levantada pelos autores Dejours e Abdoucheli (2011) que inicialmente foi vista como um desafio às pesquisas relacionadas à psicopatologia do trabalho e foi à contradição entre o social e o privado, sendo o primeiro relacionado ao ambiente coletivo de trabalho, em que atuam as forças ligadas ao prazer e ao sofrimento, e o segundo relacionado à doença mental que só adquire significado para o indivíduo. As conclusões extraídas a partir disso referem-se ao domínio do privado em detrimento do social, conforme explicam os autores “Ocorre que as reações de defesa são fortemente singularizadas em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011, p.123). Isto explica os impeditivos para uma abordagem epidemiológica voltada as doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Quanto à metodologia utilizada nos estudos empíricos, tendo em vista a possibilidade de identificação das pressões de trabalho, foram aplicadas entrevistas coletivas; esta técnica permitiu aos trabalhadores deixar transparecer as estratégias defensivas construídas coletivamente, criadas com a finalidade de inibir os efeitos patogênicos do trabalho. Nesse sentido, infere-se que substituição gradual entre o modelo causalista para o modelo dinâmico, é reafirmada diante da importância do entendimento da concepção e atuação das estratégias de defesa coletivas e sua dinâmica entre as relações doença/trabalho.

Empiricamente, o mapeamento das pressões de trabalho indicou sua origem na organização do trabalho que apresenta conceituação subdividida em dois construtos: divisão do trabalho, que consiste na distribuição de tarefas e a prescrição do modo de operar, e divisão de homens, que se refere à distribuição de autonomia, poder e níveis hierárquicos. Enquanto as condições de trabalho se contrapõem, conceitualmente, à organização do trabalho as quais tratam das pressões físicas, químicas e biológicas relacionadas ao posto de trabalho. Desta forma, as definições de organização do trabalho e condições de trabalho se complementam, na medida em que abrangem aspectos físicos, motivacionais e de relacionamento interpessoal aos trabalhadores:

Se por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade e a confiança etc (DEJOURS &ABDOUCHELI, 2011, p.126).

Desde então, a escola de pensamento relacionada à psicopatologia do trabalho adquiriu nova abordagem e evoluiu da preocupação com a identificação de doenças correspondentes à profissão ou ao ambiente de trabalho, e passou a voltar-se para uma perspectiva mais abrangente capaz de abarcar a dinâmica das transformações do sofrimento provocado no contexto de trabalho, atualmente ela é denominada Psicodinâmica do Trabalho.

Neste contexto, a Psicodinâmica abarca modelos conceituais que partem da análise da dinâmica que se faz presente nos contextos de trabalho, em que atuam a objetividade e subjetividade nas relações e inter-relações de cunho social e político, inerentes às relações de trabalho, nesse sentido, o contexto de trabalho pode se tornar lugar de saúde e/ou adoecimento, basicamente, essa dinâmica pressupõe a atuação da inteligência prática, da personalidade e da cooperação (MENDES, 2007). Dessa forma, “A Psicopatologia do trabalho [...] passou por um processo de amadurecimento que veio desembocar, recentemente, na proposição de uma disciplina – a Psicodinâmica do Trabalho” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 18).

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, precedidas da reformulação entre as relações de capital/trabalho, dado pela reestruturação produtiva, tem levado à precarização dos empregos e a um sofrimento ético (MENDES, 2007). A partir deste cenário, apresentam-se novas formas de organização do trabalho em que a avaliação de desempenho é individual, embora as cobranças sejam coletivas, e o sofrimento parece ser indissociável à própria existência, articulado sob o prisma da produtividade e desempenho. Daí a importância de considerar a teoria da Psicodinâmica do Trabalho que contempla em sua concepção as transformações das relações de trabalho.

Tendo em vista a reconfiguração do mundo do trabalho a partir das novas relações entre as economias mundiais e o capital, mediadas pelas transformações nas formas de produção e consumo, a psicodinâmica do trabalho baseia-se nas análises feitas a partir de interações ocorridas em determinados contextos de trabalho, dessa maneira, é fundamental para os estudos relacionados à psicodinâmica do trabalho a consideração das exigências das organizações em relação às atividades dos trabalhadores. Estes aspectos determinam as

formas de subjetivação que ocorrerão no contexto do trabalho, que se definem pelas formas de atuação dos trabalhadores em atribuir sentido à sua realidade de trabalho, expresso pelos modos de pensar, sentir e agir de maneira individual ou coletiva (MENDES, 2007).

De acordo com Mendes (2007) a partir da década de 1990 a teoria da psicodinâmica do trabalho ficou consolidada como abordagem científica capaz de identificar os efeitos do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, nesse sentido passou a ser crucial entender a subjetividade nas relações de trabalho e como isto é, ou não, eficaz para manutenção de sua saúde laboral. Nesse sentido, as pesquisas passaram a considerar os pressupostos da psicodinâmica do trabalho com a ocorrência de distúrbios osteomusculares, depressão, alcoolismo, violência moral, banalização do sofrimento, entre outros.

Além dos processos de subjetivação, o entendimento conciso da Psicodinâmica do Trabalho pressupõe a clarificação sobre alguns conceitos, que são frequentemente abordados pela teoria: carga psíquica, sofrimento no trabalho, estratégias defensivas/mediação, conceitos que serão aprofundados na sequência.

### 2.5.1 Sobre a carga psíquica, o sofrimento e as estratégias defensivas

A noção sobre a carga psíquica do trabalho é essencial para o entendimento da geração de prazer e sofrimento no trabalho. Parte-se do pressuposto de que a carga de trabalho subdivide-se em duas vertentes: a carga física e carga mental, sendo esta última responsável por abarcar ampla relação de fenômenos de ordem neurofisiológica/psicofisiológica, e fenômenos de ordem psicológica/psicosociológica. Neste sentido, Dejours (2011) propõe manter esta subdivisão de duas fontes de fenômenos, considerando para a carga psíquica do trabalho os elementos afetivos e relacionais, fazendo parte a satisfação, a agressividade, a frustração, entre outros.

Decorre daí a exposição do trabalhador às excitações de origem externa (psicosensorial) e interna (instintivas ou pulsionais), que quando acumuladas, são causadoras de tensão psíquica. Os dispositivos de escape consistem nas vias: psíquica, motora e visceral; neste caso cada trabalhador que possui uma história pessoal distinta e particular apresentará vias de descarga preferenciais que irão compor a sua personalidade.

Essas considerações supracitadas são essenciais para a reflexão das atividades de trabalho e a carga psíquica acumulada, principalmente quanto à forma de canalização que a atividade laboral proporciona ao trabalhador para a liberação da carga psíquica de trabalho. De acordo com Dejours (p.24, 2011), “[...] o prazer do trabalhador resulta da descarga de

energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho”. Neste contexto, o trabalho que permite a descarga psíquica torna-se fonte de equilíbrio para o trabalhador, enquanto que, quando o trabalho tem sua via de descarga bloqueada, configura-se em fonte de tensão e desprazer, em que aparecem a fadiga e astenia que, a partir daí, suscita a patologia.

De acordo com Dejours (2011) para a psicopatologia do trabalho o sofrimento configura-se como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto, ou bem-estar psíquico pode ser considerado como o estado de luta do trabalhador em relação às pressões e exigências da organização do trabalho. Tendo em vista a necessidade do trabalhador para adaptação à realidade de trabalho, o sofrimento subverte-se em trabalho ou, mais especificamente, em estratégias defensivas ou de mediação, dessa forma Dejours (201, p.103) afirma: “[...] o trabalho não causa sofrimento, é o próprio sofrimento que produz o trabalho”.

Na visão da psicodinâmica do trabalho o sofrimento surge do descompasso gerado na relação entre o trabalhador e as demandas da organização, a partir disso o contexto de trabalho pode ser reconhecido como fonte de construção da identidade e prazer como também pode ser reconhecido como fonte de alienação e sofrimento. Neste sentido, o sofrimento pode representar um mecanismo para obtenção da produtividade, entretanto este mesmo sofrimento pode, muitas vezes, provocar o comprometimento da saúde do trabalhador (MENDES, 2007). Dessa forma, a psicodinâmica do trabalho introduz o “saudável” como resultante de um compromisso entre o sofrimento e estratégias de defesa individuais.

De acordo com Dejours e Abdoucheli (2011, p.132), o conceito de sofrimento passa de um a noção essencialmente descritiva para um conceito dinâmico, [...] “o sofrimento inaugura essencialmente uma lógica defensiva ou essencialmente criativa”. Dessa maneira, existem duas possibilidades de subversão: o sofrimento patogênico em que o contexto de trabalho atua como mediador de desestabilização e fragilização da saúde; e o sofrimento criativo em que o sofrimento se transforma em criatividade favorecendo a resistência às desordens psíquicas e somáticas.

Uma das principais contribuições da escola dejouriana para o campo de investigação que se dedica, reside na descoberta de estratégias defensivas constituídas coletivamente, insertas em ambiente laboral, como forma de transpor o sofrimento provocado pelo trabalho. Dejours e Abdoucheli (p. 128, 2011) explicam que a ação das estratégias defensivas: “[...] levam a modificação, transformação e, em geral, à eufemização da percepção que os

trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer”. Desta forma, os trabalhadores atuam como agentes ativos perante as pressões patogênicas impostas pelo trabalho.

Neste contexto em que as vivências de sofrimento e a consequente utilização de estratégias de mediação estão presentes no cotidiano do trabalho, no caso do presente projeto de pesquisa, faz-se importante identificar as fontes de sofrimento do trabalho docente nos contextos a serem estudados, de maneira que suscitem informações que permitam conceber possibilidades de ação que objetivem a melhoria da estrutura e condições de trabalho dos docentes do magistério superior, que sejam capazes de amenizar o a probabilidade de adoecimento motivada pelo trabalho.

Dessa maneira, o sofrimento e o prazer no trabalho são conceitos que só adquirem significado quando relacionados à percepção individual de cada trabalhador, visto que cada singularidade apresenta um histórico distinto e, portanto, estas percepções não podem ser generalizadas, fazendo parte das chamadas vivências subjetivas. Partindo-se deste pressuposto, infere-se que as estratégias defensivas são construídas por meio de um consenso comum, em que atuam na percepção da realidade por meio da eufemização (DEJOURS, 1992).

Dessa forma, as defesas individuais atuam de forma conjunta com as estratégias coletivas contra o sofrimento imposto pelas vivências de trabalho, transmutando o sofrimento em estabilidade necessária para a execução do trabalho e adaptação às pressões por ele provocadas. Entretanto, o risco de alienação por meio das estratégias defensivas é grande, já que atuam como agentes de estabilização entre os trabalhadores e a organização do trabalho, criando resistência para eventuais mudanças necessárias. Esta ideia é reforçada quando “A situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não consequência do trabalho” (DEJOURS, 2011 p.130). Desta forma, a busca da defesa da manutenção da estratégia coletiva de defesa no ambiente de trabalho, faz transgredir para uma nova denominação, referenciada como ideologia defensiva as quais extrapolam a ordem da realidade para a ordem do imaginário, sobre a qual exerce o domínio da alienação.

De acordo com Mendes (2007), ao considerar trabalho de Dejours (2004), as defesas podem ser classificadas em: defesa de proteção, de adaptação e de exploração. A primeira consiste na racionalização das situações geradoras de sofrimento, podendo durar por longos períodos mantendo-se alienado de tal realidade. Já as defesas de adaptação e exploração que se traduzem em individualismo e passividade, estão baseadas na utilização de mecanismos de negação e submissão às exigências de produção provocando um maior dispêndio de



investimento físico e sociopsíquico dos trabalhadores, o que inviabiliza a sua duração por longos períodos de tempo.

Dessa maneira, a busca pelos padrões de produtividade, excelência e lucratividade fazem com que as organizações, de maneira permissiva, explorem as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores, pois é desta forma que o sofrimento pode ser superado, gerando muitas vezes alienação a qual se caracteriza pelo desempenho das tarefas sem nenhum significado, podendo ocasionar o aparecimento de doenças.

Os estudos de campo indicam a exploração do sofrimento por parte da organização do trabalho, sobretudo no que se refere a utilização dos procedimentos defensivos em favor da concepção e manutenção da produtividade, na forma da auto-aceleração provocada nas ações do trabalhadores, aumentando o ritmo de trabalho, beneficiando a organização com aumento nos níveis de produtividade, que nos casos de trabalho repetitivo, tal ação vem acompanhada da repressão pulsional do funcionamento psíquico.

Quanto às estratégias de mediação, também chamadas de estratégias de defesa, Mendes (2007) cita a auto-aceleração, ou seja, a maneira do trabalhador evitar o contato com a realidade, provocando a alienação e aumentando a produtividade com relação ao tempo disponível para a execução das tarefas. Estas defesas são caracterizadas pela variação entre as diversas situações de trabalho, pela sutileza e criatividade de como são concebidas, sendo que isto ocorre, na maioria das vezes, por um consenso tácito entre os colegas de trabalho que passam a seguir estas “regras de conduta”, o que lhes permite suportar o sofrimento sem que haja o adoecimento.

A saída para a transformação do sofrimento em prazer está na própria organização do trabalho, pois, para a psicodinâmica do trabalho, é possível vivenciar prazer mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação.

A inteligência prática advém do próprio trabalhador e lhe dá subsídios para transcender às práticas rotineiras do trabalho, tendo, portanto, condições de transformá-lo, à medida que se criam condições para a subversão do sofrimento transformando-o em sentido, criatividade, inteligibilidade e ação. Este processo refere-se à ressignificação do sofrimento. A efetividade da inteligência prática é adquirida no ambiente do espaço público onde é compartilhada e validada; é neste mesmo ambiente que ocorre a cooperação entre colegas apoiada nos pressupostos nas bases da confiança mútua e solidariedade.

Dessa maneira, o processo de ressignificação do sofrimento indica formas eficazes do trabalhador encontrar estabilidade sócio-psíquica e possibilidades de expressar sua subjetividade no ambiente laboral, sendo que este prazer surge quando o trabalho permite inovar, criar e desenvolver novas maneiras de executar as atividades, além de serem promovidas condições de interação e socialização entre os colegas, criando identidade do trabalho (MENDES, 2007).

Dejours e Abdoucheli (2011) abordam a inteligência astuciosa que leva em conta a imaginação, criatividade, ajustamentos e inovação que tem origem na intuição e percepções do próprio corpo e que fazem parte da criação de conhecimento tácito do cotidiano do trabalho, capaz de subverter as necessidades do trabalho prescrito para criação de métodos mais eficazes; nesse sentido, a inteligência astuciosa atua na amenização do sofrimento e ainda age como fonte de prazer no trabalho. Neste contexto, deve-se considerar em que medida a organização do trabalho é capaz de perceber e permitir espaço para a inteligência astuciosa, sobretudo, no que se refere ao contexto das universidades que possuem atividades altamente burocratizadas e hierarquizadas.

### **3 METODOLOGIA**

Esta pesquisa pode ser classificada como estudo de caso explanatório, que, de acordo com os autores Collis e Hussey (2005) consiste em um tipo de estudo que é alicerçado em teorias pré-existentes, as quais são utilizadas para explicar e entender o problema que é foco de investigação. Neste caso, a teoria em questão, refere-se à Psicodinâmica do Trabalho, ponderada pelos demais constructos que envolvem os contextos de trabalho docente do magistério superior do Brasil e de Portugal.

Neste contexto, a pesquisa será subsidiada pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho, que teve seu início nos anos 80 em estudos sobre saúde do trabalhador, que foram desenvolvidos pelo médico francês Christophe Dejours, e disseminada no Brasil com expressiva contribuição da professora Dr<sup>a</sup> Ana Magnólia Mendes, que conceitua a teoria como uma maneira de entender as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, aspectos que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Portanto, trata de uma abordagem científica voltada para o entendimento das interações dinâmicas no ambiente de trabalho, que será descrita no decorrer do referencial teórico.

Quanto à estratégia de pesquisa, consiste em estudo de caso de caráter comparativo. De acordo com os autores, é possível que, mesmo em um único estudo, selecionar mais de um caso, tornando possível a análise de contextos semelhantes ou distintos, que permite verificar se a teoria utilizada é passível de generalização, transformação ou complementação.

Esta pesquisa foi aprovada, sob o número do parecer 494.042 emitido no dia 10 de dezembro de 2013, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, que é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, buscando atender aos princípios e requisitos condizentes à ética em pesquisa.

#### **3.1 Coleta de dados**

A coleta de dados ocorreu por meio da ferramenta disponibilizada pelo *google drive*, que permitiu o envio do questionário diretamente aos docentes pertencentes à UFSM e ULISBOA. O “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, incluído no questionário *online*, consiste em um recurso que institui o caráter voluntário das participações e assegura o

sigilo das identidades dos participantes, bem como esclarece os riscos e benefícios de tal atividade, fornecendo integral conhecimento sobre os objetivos da pesquisa.

O questionário foi estruturado em duas partes, a primeira com questões pertinentes ao perfil sociodemográfico e profissional do docente do magistério superior, conforme as especificidades de legislação e nomenclaturas condizentes às realidades da UFSM e ULISBOA; e a segunda parte com as escalas pertencentes ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento desenvolvido e validado pelos grupos: Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) e Estudos e Pesquisas em Saúde e Trabalho (Gepsat), do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. O instrumento pode ser encontrado no anexo A.

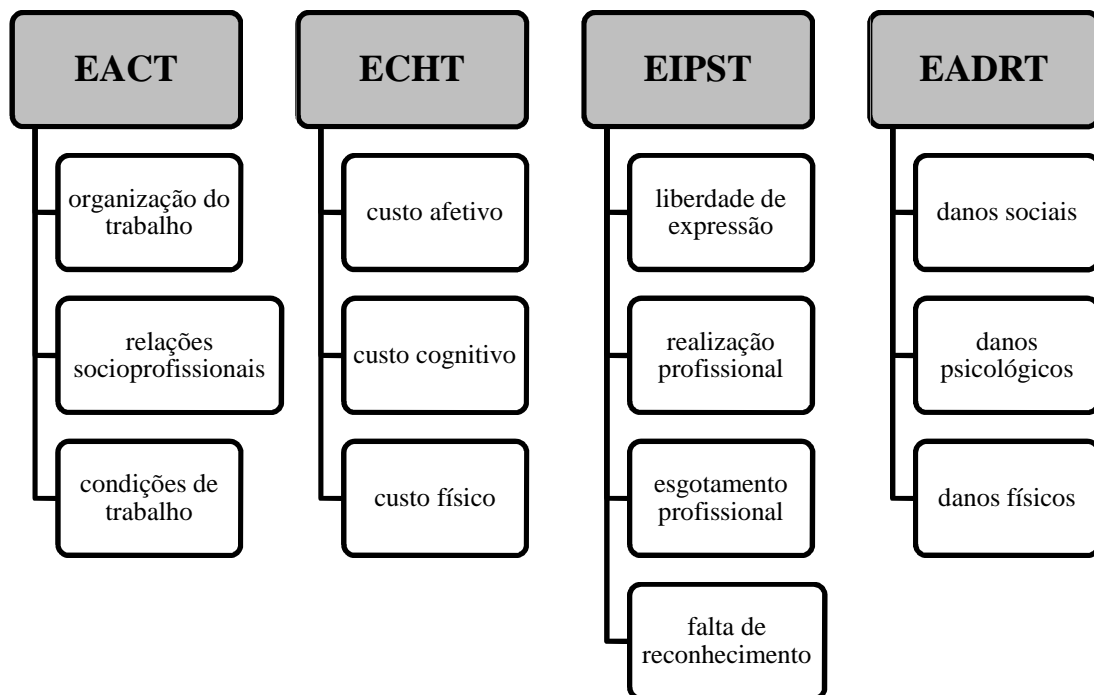
O ITRA tem como objetivo traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento, tendo como foco de análise o próprio contexto de trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo do trabalhador vivenciá-lo, a validação psicométrica ocorreu com base na análise fatorial que foi viabilizada por meio da participação de 5.437 trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal (MENDES; FERREIRA 2007).

Dessa forma, o ITRA avalia algumas dimensões da inter-relação trabalho e processos de subjetivação, em termos de representação do contexto de trabalho quanto a organização/condições de trabalho e relações socioprofissionais e as exigências por ele apresentadas que podem ser físicas, cognitivas, afetivas, que invariavelmente, causam os danos relacionados ao trabalho que podem ser representadas por adoecimento.

Os autores Mendes e Ferreira (2007) ressaltam a dificuldade e o desafio que se tem na elaboração de um instrumento estruturado como o ITRA que subsidie pesquisas sobre as categorias centrais da Psicodinâmica do Trabalho, que abrangem os fatores inerentes ao trabalho que venham a contribuir para as vivências de prazer ou de sofrimento.

As escalas que compõem o ITRA são: a) escala de avaliação do contexto do trabalho (EACT) formada pelos fatores, organização do trabalho, relações socioprofissionais, e condições de trabalho; b) escala de custo humano do trabalho (ECHT), formada pelos fatores custo afetivo, custo cognitivo, custo físico; c) escala de indicadores prazer sofrimento no trabalho (EIPST) formada pelos fatores, liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento; d) escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT), formada pelos fatores danos sociais, danos psicológicos, e danos físicos. A estrutura do ITRA pode ser conferida na figura 1.

Dessa forma o inventário reúne os fatores de risco de adoecimento definidos com base no diálogo entre Ergonomia e Psicodinâmica do Trabalho, sendo que os indicadores que representam esta construção podem ser verificados nos quadros 1, 2, 3 e 4, nos quais constam os itens que compõem cada um dos fatores. Faz-se pertinente ressaltar que o formato de aplicação do questionário não evidencia os itens de acordo com os fatores, de maneira que o respondente não é influenciado em suas respostas, estando os itens distribuídos entre todos os outros.



**Figura 1** – Descrição do instrumento de pesquisa ITRA

Fonte: Elaborado com base em Mendes e Ferreira (2007).

Tendo em vista a finalidade de assegurar o maior número de docentes participantes de ambas as universidades, optou-se por enviar os questionários para todos os docentes pertencentes ao quadro funcional da UFSM e ULISBOA. Desta forma, por meio de contato realizado com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, foi possível obter uma lista com os e-mails de 1.539 docentes do magistério superior regidos por regime jurídico único. Da mesma forma, os questionários *online* foram enviados para 1.885 docentes da ULISBOA.

Os questionários foram aplicados durante os meses de janeiro, fevereiro e março de 2014, na tentativa de se obter o máximo de respostas, com a ressalva das limitações impostas pela ferramenta do *Google drive*, sendo que foram obtidas 251 respostas dos docentes da UFSM e 75 de docentes da ULISBOA. Durante a realização da pesquisa ocorreram

manifestações espontâneas de docentes cuja intenção foi ressaltar a pertinência da pesquisa, sendo que uma das docentes da UFSM encontrava-se em licença saúde para tratamento de depressão e segundo ela própria, as causas adviriam do ambiente de trabalho.

### 3.2 Análise dos dados

A análise dos resultados referentes ao ITRA foi realizada por meio das médias e desvios-padrão resultantes de cada fator das escalas, conforme preconizam os autores do inventário, dadas as respostas dos docentes participantes da UFSM e ULISBOA. Os valores referências para os parâmetros de avaliação estabelecidos por Mendes e Ferreira (2007) podem ser verificados na Tabela 1.

**Tabela 1** – Parâmetros de avaliação dos resultados

<b>Escala</b>	<b>Parâmetros</b>	<b>Nível</b>
<b>Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)</b>	Acima de 3,7	Grave
	Entre 2,3 e 3,69	Crítico
	Abaixo de 2,29	Satisfatório
<b>Escala do Custo Humano no Trabalho (ECHAT)</b>	Acima de 3,7	Grave
	Entre 2,3 e 3,69	Crítico
	Abaixo de 2,29	Satisfatório
<b>Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)*</b>	Acima de 4,0	Satisfatório
	Entre 3,9 e 2,1	Crítico
	Abaixo de 2,0	Grave
<b>Escala de Avaliação dos Danos relacionados ao Trabalho (EADRT)</b>	Acima de 4,1	Presença de doenças
	Entre 3,1 e 4,0	Grave
	Entre 2,0 e 3,0	Crítico
	Abaixo de 1,9	Suportável

\*Para os fatores que compõem as vivências de sofrimento os níveis de avaliação são inversos.

As escalas do ITRA são compostas por variáveis qualitativas, sendo a maior parte delas divididas em gradientes de 7 pontos, com exceção da ECHAT que é de 5 pontos. De acordo com Pereira (1999), as escalas do tipo ordinal medem atributos que se distinguem em grau ou intensidade, concebidas por relações de ordem com sentido e direção definidos. A análise do ITRA, porém, não é feita com base nas variáveis categóricas ordinais, mas nos valores de média resultantes das respostas de cada sujeito, mediante os níveis de avaliação possíveis, conforme os parâmetros limítrofes preconizados.

Fator	Itens
Organização do Trabalho	<p>O ritmo de trabalho é excessivo  As tarefas são cumpridas sob pressão de prazos  Existe forte cobrança por resultados  As normas para execução das tarefas são rígidas  Existe fiscalização do desempenho  O número de pessoas é insuficiente para realizar as tarefas  Os resultados esperados estão fora da realidade  Existe divisão entre quem planeja e quem executa  As tarefas são repetitivas  Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho  As tarefas executadas sofrem descontinuidade</p>
Relações Socioprofissionais	<p>As tarefas não estão claramente definidas  A autonomia é inexistente  A distribuição das tarefas é injusta  Os funcionários são excluídos das decisões  Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados  Existem disputas profissionais no local de trabalho  Falta integração no ambiente de trabalho  A comunicação entre funcionários é insatisfatória  Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional  As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso</p>
Condições de trabalho	<p>As condições de trabalho são precárias  O ambiente físico é desconfortável  Existe muito barulho no ambiente de trabalho  O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado  Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas  O posto/ estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas  Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários  O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado  As condições de trabalho oferecem risco á segurança das pessoas  O material de consumo é insuficiente</p>

**Quadro 1** – Itens que compõem a escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT)

Fator	Itens
Custo Afetivo	Ter controle das emoções Ter que lidar com ordens contraditórias Ter custo emocional Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros Disfarçar os sentimentos Ser obrigado a elogiar as pessoas Ser obrigado a ter bom humor Ser obrigado a cuidar da aparência física Ser bonzinho com os outros Transgredir valores éticos Ser submetido a constrangimentos Ser obrigado a sorrir
Custo Cognitivo	Desenvolver macetes Ter que resolver problemas Ser obrigado a lidar com imprevistos Fazer previsão de acontecimentos Usar a visão de forma contínua Usar a memória Ter desafios intelectuais Fazer esforço mental Ter concentração mental Usar a criatividade
Custo Físico	Usar a força física Usar os braços de forma contínua Ficar em posição curvada Caminhar Ser obrigado a ficar em pé Ter que manusear objetos pesados Fazer esforço físico Usar as pernas de forma contínua Usar as mãos de forma repetida Subir e descer escadas

**Quadro 2** – Itens que compõem a escala de custo humanos do trabalho (ECHT)



Fator	Itens
Liberdade de Expressão	Liberdade com a chefia para negociar o que precisa Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas Solidariedade entre os colegas Confiança entre os colegas Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho Liberdade para usar a minha criatividade Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias Cooperação entre colegas
Realização Profissional	Satisfação Motivação Orgulho pelo que faço Bem - estar Realização profissional Valorização Reconhecimento Identificação com as minhas tarefas Gratificação pessoal com as minhas atividades
Esgotamento Profissional	Esgotamento emocional Estresse Insatisfação Sobrecarga Frustração Insegurança Medo
Falta de Reconhecimento	Falta de reconhecimento do eu esforço Falta de reconhecimento do meu desempenho Desvalorização Indignação Inutilidade Desqualificação Injustiça Discriminação

**Quadro 3** – Itens que compõem a escala de indicadores das vivências de prazer-sofrimento

Fator	Itens
Danos Físicos	<p>Dores no corpo  Dores nos braços  Dor de cabeça  Distúrbios respiratórios  Distúrbios digestivos  Dores nas costas  Distúrbios auditivos  Alterações do apetite  Distúrbios na visão  Alterações do sono  Dores nas pernas  Distúrbios circulatórios</p>
Danos Sociais	<p>Insensibilidade em relação aos colegas  Dificuldades nas relações fora do trabalho  Vontade de ficar sozinho  Conflitos nas relações familiares  Agressividade nas relações familiares  Agressividade com os outros  Dificuldade com os amigos  Impaciência com as pessoas em geral.</p>
Danos Psicológicos	<p>Amargura  Sensação de vazio  Sentimento de desamparo  Mau-humor  Vontade de desistir de tudo  Tristeza  Irritação com tudo  Sensação de abandono  Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas  Solidão</p>

**Quadro 4** – Itens que compõem a escala dos danos relacionados ao trabalho (EDRT)

Com o intuito de viabilizar as demais análises estatísticas, fez-se necessária adaptação do banco de dados original, para que, ao invés da utilização dos valores de médias individuais, pudessem ser utilizadas variáveis quantitativas que permitissem a legitimidade dos resultados, por isso foram utilizados os somatórios das respostas de cada um dos sujeitos.

Com intuito de verificar a consistência interna dos fatores das escalas que compõem o ITRA, foi utilizado o coeficiente Alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach para os dois contextos de análise que corresponde a Universidade Federal de Santa Maria e a Universidade de Lisboa.

Em termos de análise comparativa, foram realizados os seguintes métodos estatísticos não paramétricos para comparação de grupos: *Mann-Whitney*, *Kruskall-Wallis*, e para verificar o grau de associação entre os fatores componentes das escalas do ITRA foi realizada a correlação de *Spearman*, visto que, por tratar-se de variáveis qualitativas os dados não obedecem a uma distribuição normal e, por isso, os métodos relacionados mostraram-se adequados. O teste *Mann-Whitney* considera a comparação entre dois grupos e a hipótese nula é de que não há diferença entre as medianas e, o teste *Kruskall-Wallis* considera a comparação entre vários grupos e a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias e a hipótese alternativa é a de haver pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados.

Para comparação entre as realidades de trabalho demonstradas pelos docentes participantes da UFSM e ULISBOA, foi utilizado o teste de *Mann-Whitney* para a comparação dos valores centrais entre o grupo de docentes participantes da UFSM e o grupo formado pelos docentes participantes da ULISBOA, considerando os somatórios resultantes das respostas de cada participante para todos os fatores das escalas pertencentes ao ITRA.

Para comparação entre os grupos pertencentes à mesma universidade, foram consideradas as variáveis: faixa-etária e tempo de carreira no magistério superior, compostas por cinco e quatro categorias respectivamente, primeiramente, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskall-Wallis*, que permite a comparação múltipla de K tratamentos. Posteriormente, foi realizado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, considerando as variáveis: gênero, faixa-etária, e tempo de carreira no magistério superior.

Além disso, foram elaboradas as matrizes de correlação de *Spearman* no contexto da UFSM e ULISBOA, separadamente. Esta análise não paramétrica destina-se a determinar o grau de associação entre duas variáveis X e Y, dispostas em pontos ordenados, cujo o objetivo é estudar a correlação entre duas classificações. Foram consideradas apenas as correlações moderadas ( $0,4 < r_{xy} < 0,7$ ) e fortes ( $0,7 < r_{xy} < 0,9$ ), visto que o coeficiente de correlação de *Spearman* pode variar de -1 a +1, e o sinal corresponde à correlação negativa ou positiva.

Por último, foram elaboradas tabelas com as distribuições de frequência que classificam cada um dos fatores em níveis de avaliação (satisfatório, crítico, ou grave), com o intuito de caracterizar o perfil dos docentes, conforme as comparações por gênero (homens e mulheres), estado civil (solteiro e casado) e idade, neste último foram consideradas as faixas etárias: “com menos de quarenta anos” e “com mais de quarenta anos”.

As análises estatísticas foram realizadas por meio do *software Statistica 9.1* considerando-se um nível de 5% de significância.

### **3.3 Universidade Federal de Santa Maria**

A criação da Universidade Federal de Santa Maria representou um marco histórico para a Educação Superior no Brasil, visto que ocorreu a interiorização da oferta da educação superior, sendo a primeira universidade a avançar em território que não fosse de uma capital. Idealizada e fundada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, foi criada pela Lei N. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960, sob o governo do o então Presidente Juscelino Kubitschek (UFSM, 2011).

A Universidade Federal de Santa Maria é uma Instituição Federal de Ensino Superior, constituída como Autarquia Educacional de Regime Especial vinculada ao Ministério da Educação, sua sede está localizada na cidade de Santa Maria, onde acontece maior parte das atividades acadêmicas, tem seus cursos distribuídos na sede e em mais campi, localizados nas cidades de Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e em Silveira Martins. Dotada de autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e financeira, que terá subsídio na legislação federal, além dos dispositivos legais previstos em seu Estatuto (UFSM, 2013).

A atual estrutura da UFSM, determinada pelo Estatuto aprovado pela Portaria Ministerial n. 801, de 27 de abril de 2001, é constituída por dez Unidades Universitárias, sendo oito localizadas em Santa Maria, agrupadas por área de conhecimento, a saber: Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Educação, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Tecnologia, Centro de Artes e Letras e Centro de Educação Física e Desportos (UFSM, 2011).

Em 20 e julho de 2005, o Conselho Universitário aprovou a criação do Centro e Educação Superior Norte (CESNORS) nos municípios de Frederico Westphalen e Palmeira das Missões. Em 28 de novembro de 2008, houve a aprovação e criação da Unidade Descentralizada de Educação Superior da Universidade Federal de Santa Maria, localizada no município de Silveira Martins (UDESSM). Fazem parte também da estrutura da UFSM três

Colégios de Ensino Médio e Tecnológico: Colégio Politécnico de Santa Maria, Colégio Agrícola de Frederico Westphalen e Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. Ainda fazem parte da instituição o Hospital Universitário, o Hospital Veterinário, a Usina de Leite, a Farmácia-Escola, a Biblioteca Central, o Museu Educativo, o Planetário e a Orquestra Universitária (UFSM, 2011).

A organização da Universidade Federal de Santa Maria, que é composta da seguinte forma: Administração Superior, formada por órgãos de deliberação coletiva: Conselho Universitário, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, e Conselho de Curadores; e órgão executivo formado pela Reitoria; pelas Unidades Universitárias e as três unidades de ensino médio, técnico e tecnológico supracitados (BRASIL, 2001).

A Universidade Federal de Santa Maria possui ampla oferta de cursos de nível Superior, Pós-Graduação, de Ensino Médio e Pós-Médio, de acordo com o Guia do Estudante elaborado em 2013, a instituição conta com: 135 Cursos de Graduação (presenciais e a distância) e 109 cursos de Pós-graduação, entre Mestrado, Doutorado e Especialização. Além dos três Colégios, que oferecem 21 Cursos de Ensino Médio e Pós-médio, há a Residência Médico-Veterinária e a Residência Médica, com programas em diversas especialidades (UFSM, 2013).

Quanto à administração e coordenação das atividades que competem à Universidade Federal de Santa Maria, ocorrerá em três níveis, conforme artigo 9º do seu Estatuto: nível superior constituído pela Reitoria e Conselhos Superiores: Conselho Universitário, Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, e Conselho de Curadores; nível Intermediário formado por Unidades e Órgãos Suplementares; e Inferior formado pelos Departamentos (BRASIL, 2001).

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRRH) foi criada na década de 1990, pela Resolução n. 28, de 1996, a qual incorpora às mudanças ocorridas no setor de gestão de pessoas, que vão além das atividades de cunho burocrático, formal e fiscalizador, e agregam práticas relacionadas à capacitação, desenvolvimento, qualificação, qualidade de vida, saúde e segurança dos servidores, alicerçando-se nos pressupostos sobre a valorização das pessoas. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos, atualmente denominada Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP) é o órgão responsável pela execução da política de pessoal docente, conforme o Art. 93 do Estatuto da Universidade Federal de Santa Maria.

É formada por quatro coordenadorias (coordenadoria de pagamentos; coordenadoria de concessões; coordenadoria de ingresso e aperfeiçoamento; e coordenadoria de qualidade de vida do servidor), além da secretaria administrativa e perícia médica. O corpo docente da Universidade Federal de Santa Maria é constituído pelos professores integrantes das carreiras de

Magistério Superior, de Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e pelos professores visitantes e substitutos. No que se refere ao quadro dos docentes do magistério superior, pode ser verificada a distribuição de docentes por titulação na tabela 2.

Nos últimos anos, a Universidade Federal de Santa Maria cresceu consideravelmente em diversos âmbitos, quanto ao seu orçamento, oferta de vagas, aumento de matrículas, atividades de pesquisa, ensino e extensão e pessoal docente. De acordo com o Portal de Indicadores da UFSM, o número de matrículas em cursos de graduação tanto da modalidade presencial quanto da modalidade à distância aumentou consideravelmente nos últimos anos, em cursos presenciais, o número de matrículas passou de 11.687 em 2005 para 17.483 em 2012, enquanto nos cursos da modalidade à distância, o número passou de 111 em 2005 para 2.210 em 2012. As matrículas da pós-graduação também acompanharam tal crescimento em 2005 eram 1.885 alunos matriculados em cursos de pós-graduação na modalidade presencial.

**Tabela 2** – Corpo docente do magistério superior da UFSM por titulação

<b>Titulação</b>	<b>Frequência</b>
Graduação	72 (4)
Especialização	53 (3)
Mestrado	329 (19)
Doutorado	1.250 (71)
Pós - Doutorado	46 (3)
Total	1.750

Diante do aumento do número de matrículas em cursos de graduação e pós-graduação que, invariavelmente, ocasiona o aumento da demanda por atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, e extensão, verificou-se, em conformidade, o aumento do número de pessoal docente, em 2005 o número total de docentes, incluídos os pertencentes ao quadro permanente e também os temporários, passou de 1.256 para 1.647 em 2012, e de acordo com informações do portal de indicadores o número total de docentes atualmente é 1.750.

Quanto à titulação, verifica-se considerável aperfeiçoamento do pessoal docente nos últimos anos, sendo expressivo o aumento do número de docentes doutores na instituição, que em 2005 possuía 600 e no ano de 2012 este número aumentou para 1.171. Estes números demonstram a evolução da Universidade Federal de Santa Maria ao longo de sua trajetória.

### 3.4 Universidade de Lisboa

A Universidade de Lisboa é uma universidade pública portuguesa localizada na cidade de Lisboa, é considerada a maior universidade de Portugal em termos de número de alunos e orçamento. A criação da Universidade de Lisboa ocorreu em por meio do Decreto Lei nº266 de 2012, mediante a fusão entre a antiga Universidade de Lisboa, criada em 22 de março de 1911 e a Universidade Técnica de Lisboa, criada em 2 de dezembro de 1930.

A fusão resulta da vontade de juntar, numa mesma instituição, as diversas áreas do conhecimento, criando assim melhores condições para acompanhar a evolução contemporânea da ciência, da tecnologia, das artes e das humanidades.

A decisão tomada pelas duas comunidades acadêmicas, num quadro de grande participação e envolvimento dos órgãos de governo da Universidade e das Escolas, tem como desígnio a construção de uma universidade de investigação comprometida com o ensino, a inovação e a transferência de tecnologia, centrada nas pessoas, que valoriza o conhecimento, o mérito e a participação, envolvida com a sociedade portuguesa e a região de Lisboa, com dimensão europeia e aberta ao mundo.

Após a fusão, a Universidade de Lisboa passou a compreender diversos campi espalhados pela cidade de Lisboa e fora dela. A estrutura organizacional é composta pelos chamados órgãos de governo da universidade, que são: o conselho geral, o reitor, e o conselho de gestão. Além destes, atuam na universidade os seguintes órgãos: o senado, o conselho de coordenação universitária, e o provedor do estudante.

A Universidade de Lisboa compreende 18 Escolas que têm a designação de Faculdade ou Instituto e são unidades orgânicas de ensino e investigação dotadas de órgãos de governo próprios. Por meio das Escolas são criadas as Unidades de Investigação, próprias ou associadas que definem, nos termos da lei, dos Estatutos e dos regulamentos aplicáveis, os seus fins e estruturação interna.

De acordo com os Estatutos da Universidade de Lisboa os Colégios são espaços não orgânicos que incorporam programas de investigação científica, de inovação tecnológica e de ensino, que envolvem, obrigatoriamente, docentes e investigadores de várias Escolas. A Universidade de Lisboa compreende um conjunto de Unidades Especializadas, de âmbito interno ou de cooperação externa, que prestam serviços à comunidade académica e à sociedade e contribuem para a preservação do património e a compreensão pública das artes, da cultura e do conhecimento (ULISBOA, 2014a).

O Departamento de Recursos Humanos assegura a gestão de processos e de atos referentes aos trabalhadores da universidade, independentemente do tipo de vínculo ou da carreira, nomeadamente, dos processos de contratação, de avaliação do desempenho e de promoção e organização de ações de formação do pessoal não docente e não investigador, bem como do processamento de vencimentos, remunerações e outros abonos e do tratamento de dados estatísticos de Recursos Humanos (ULISBOA, 2014c).

O número total de pessoal docente da Universidade de Lisboa é 3.461, sendo em regime “equivalente a tempo integral” (ETI) são 2.752,21, entre estes, os que possuem nível de doutorado perfazem 83%. O número de pessoal da carreira de investigação são 331, sendo em regime ETI, 329. O principal objetivo estratégico proposto para os recursos humanos, visa a promoção do rejuvenescimento do pessoal docente. Além disso, ele ressalta que a organização da Universidade de Lisboa deve ser fundada no equilíbrio entre a autonomia das Escolas e a coesão da instituição (ULISBOA, 2014b).



## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa obteve maior participação dos docentes brasileiros em relação aos portugueses, visto que, o percentual de respondentes da UFSM foi de 16% e a ULISBOA apresentou 4%. Primeiramente, são apresentados: o perfil sociodemográfico, caracterização sobre a carreira e resultados do ITRA. A seguir são apresentadas duas subseções com os resultados da UFSM e ULISBOA. A tabela 3 reúne dados do perfil sociodemográfico.

**Tabela 3** – Caracterização do perfil dos docentes da UFSM e ULISBOA

		<b>UFSM</b>	<b>ULISBOA</b>	<b>Total (%)</b>
		n <sub>1</sub> = 251 (%)	n <sub>2</sub> = 75 (%)	326
<b>Gênero</b>	Feminino	132 (53)	40 (54)	172 (53)
	Masculino	119 (47)	35 (46)	154 (47)
<b>Faixa Etária</b>	20 a 30 anos	11 (4)	3 (4)	14 (4)
	31 a 40 anos	87 (35)	16 (22)	103 (32)
	41 a 50 anos	88 (35)	24 (32)	112 (34)
	51 a 60 anos	54 (22)	23 (31)	77 (24)
	61 anos ou mais	11 (4)	9 (11)	20 (6)
<b>Estado Civil</b>	Casado (a)	145 (58)	49 (65)	194 (60)
	Divorciado (a)	15 (6)	8 (11)	23 (7)
	Solteiro (a)	51 (20)	6 (8)	57 (17)
	União Estável	38 (15)	12 (16)	50 (15)
	Viúvo (a)	2 (1)	-	2 (1)
<b>Possui filhos</b>	Sim	150 (60)	55 (73)	170 (52)
	Não	101 (40)	20 (27)	156 (48)

Por meio da tabela 3, verifica-se que o número de mulheres participantes é ligeiramente maior do que o número de homens, em ambas as instituições, sendo que na UFSM perfazem 53%, e na ULISBOA representam 54%. Quanto à faixa etária, observa-se que 70% dos participantes da UFSM possuem idade entre 31 a 50 anos, enquanto 63% dos participantes da ULISBOA concentram-se em faixa etária superior, de 41 a 60 anos. No que condiz ao número de docentes participantes que possuem entre 20 e 30 anos é consideravelmente baixo em ambas as instituições, representados por 4% em cada uma das universidades. Em relação ao estado civil, a maioria dos participantes é representada pelos casados, que na UFSM perfazem 58% e na ULISBOA são 65%. Neste mesmo item, o número de solteiros é mais representativo na UFSM (20%) do que na ULISBOA (8%). No que condiz aos filhos, verifica-se que a maioria dos participantes diz possuir pelo menos um filho, sendo 60% na UFSM e 73% na ULISBOA.

Por meio da tabela 4 verificam-se os dados referentes à caracterização da carreira. Quanto à área de conhecimento a qual se dedicam, pode-se observar que nas duas universidades houve maior participação dos docentes das seguintes áreas: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Sociais e Aplicadas e Ciências da Saúde. Tal coincidência pode ser explicada pela multidisciplinaridade que a temática do presente estudo impõe, que passa pelas áreas de estudo recém enumeradas e pelo foco de interesse dado pela discussão contemporânea sobre os novos fatores que afetam a saúde do trabalhador.

Quanto ao tempo dedicado ao magistério superior, verifica-se que a maioria (58%) dos docentes participantes da UFSM possui mais de 11 anos de carreira, enquanto na ULISBOA este percentual é maior, representado por 66%. Porém, no que condiz ao tempo de vínculo na IES observa-se que, na UFSM, apesar de 47% dos participantes possuírem vínculo menor do que 5 anos, os demais percentuais somados correspondem a maior parte dos docentes participantes com mais de 5 anos de vínculo. Enquanto na ULISBOA verifica-se certo equilíbrio entre os novatos e veteranos, os primeiros representados por 31% com menos de 5 anos e os veteranos representados por 33% com mais de 20 anos na instituição.

Quanto à ocupação de cargos de chefia, verifica-se que a maior parte dos docentes participantes não os ocupa, na UFSM, representados por 60%, e na ULISBOA, por 58%. Apesar disso, os percentuais dos que ocupam cargos de chefia apresentaram-se razoavelmente elevados, sendo 40% na UFSM e 42% na ULISBOA. Isto denota certa preocupação e interesse dos docentes que acumulam funções em participar deste estudo. Quanto ao regime de trabalho, verifica-se que a maioria dos docentes participantes enquadra-se no regime de dedicação exclusiva, na UFSM representados por 95% e, na ULISBOA, por 91%.

**Tabela 4** - Caracterização sobre a carreira dos docentes da UFSM e ULISBOA

		<b>UFSM</b>	<b>ULISBOA</b>
		<b>n<sub>1</sub> (%)</b>	<b>n<sub>2</sub> (%)</b>
Área do conhecimento	Ciências Agrárias	8 (3)	6 (8)
	Ciências Biológicas	21 (8)	8 (11)
	Ciências da Saúde	47 (19)	12 (15)
	Ciências Exatas e da Terra	52 (21)	14 (19)
	Ciências Humanas	25 (10)	5 (7)
	Ciências Sociais e Aplicadas	49 (20)	15 (20)
	Engenharias	30 (12)	7 (9)
	Linguística, Letras e Artes	18 (7)	8 (11)
	Outras	1 (-)	-
Tempo de Carreira no Magistério Superior	Até 5 anos	53 (21)	13 (18)
	De 6 a 10 anos	53 (21)	12 (16)
	De 11 a 20 anos	70 (28)	23 (30)
	Mais de 20 anos	75 (30)	27 (36)
Tempo de Trabalho na Instituição de Ensino	Até 5 anos	118 (47)	23 (31)
	De 6 a 10 anos	33 (13)	9 (12)
	De 11 a 20 anos	46 (18)	18 (24)
	Mais de 20 anos	54 (22)	25 (33)
Ocupação em cargos de chefia ou coordenação	Sim	100 (40)	31 (42)
	Não	151 (60)	44 (58)
Regime de Trabalho	Dedicação Exclusiva	238 (95)	68 (91)
	Dedicação Parcial	12 (5)	7 (9)

Na tabela 5 são apresentados os resultados da aplicação do ITRA, conforme as médias dos itens de cada um dos fatores componentes das quatro sub-escalas e, desse modo, é possível analisar comparativamente os resultados para a UFSM e ULISBOA.

**Tabela 5** – Médias e Desvios-Padrão (DP) do ITRA para UFSM e ULISBOA

	UFSM		ULISBOA	
	Média	DP	Média	DP
Organização do Trabalho	3,06 (crítico)	1,20	3,24 (crítico)	1,21
Relações Socioprofissionais	2,65 (crítico)	1,28	2,84 (crítico)	1,36
Condições de Trabalho	2,48 (crítico)	1,28	2,47 (crítico)	1,32
Custo Afetivo	2,70 (crítico)	1,23	2,73 (crítico)	1,26
Custo Cognitivo*	4,11 (grave)	1,08	4,14 (grave)	1,11
Custo Físico	2,37 (crítico)	1,21	2,37 (crítico)	1,28
Liberdade de Expressão	4,12 (satisfatório)	1,97	3,78 (crítico)	2,15
Realização Profissional*	4,10 (satisfatório)	1,93	4,03 (satisfatório)	1,97
Esgotamento Profissional*	2,79 (crítico)	2,22	3,31 (crítico)	2,38
Falta de Reconhecimento	1,78 (satisfatório)	2,10	2,22 (crítico)	2,34
Danos Sociais	1,55 (suportável)	1,92	1,65 (suportável)	2,17
Danos Psicológicos	1,64 (suportável)	2,02	1,95 (crítico)	2,33
Danos Físicos	2,21 (crítico)	2,34	2,33 (crítico)	2,38

\*Fatores que apresentaram diferença significativa entre os grupos ( $p < 0,05$ )

Em relação aos fatores da Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho, que são: organização do trabalho, relações socioprofissionais, e condições de trabalho, apresentaram médias que retratam situação crítica nas duas universidades. O fator “organização do trabalho” apresentou maior média e seus itens incluem: o ritmo de trabalho acelerado, pressão por tempo de execução, tarefas repetitivas, cobrança e fiscalização de resultados.

O contexto do trabalho do professor do magistério superior é permeado por tais aspectos, na medida em que tem de conciliar atividades burocráticas de departamentos, com pesquisa e elaboração de artigos, além do planejamento e execução de aulas, muitas vezes das mesmas disciplinas que os acompanha anos a fio e que, invariavelmente, causa monotonia.

Além disso, a avaliação do trabalho docente ocorre sob o prisma da cultura do produtivismo, já retratada no referencial teórico deste estudo, em que o desempenho é cobrado e fiscalizado não só pela estrutura institucional como pelos colegas em um ambiente competitivo. Segundo Bosi (2007, p.1517) “[...] o padrão que é socializado deita raízes em práticas e valores individualistas cuja racionalidade se expressa na diferença entre ser produtivo e improdutivo”.

Quanto aos fatores da Escala de Avaliação do Custo Humano do Trabalho, verifica-se considerável consonância em relação aos resultados apresentados pela UFSM e ULISBOA. A avaliação das médias denota nível crítico para o custo afetivo e físico e nível grave para o custo cognitivo. Além disso, mediante a aplicação do teste Mann-Whitney verificou-se diferença significativa do fator “custo cognitivo” entre os grupos da UFSM e ULISBOA.

Na tabela 6 estão enumerados os dez itens formadores do fator “custo cognitivo” com as respectivas médias de ambas as universidades.

**Tabela 6** – Médias e Desvios-Padrão (DP) dos itens que compõem o custo cognitivo

<b>Componentes do Custo Cognitivo</b>	<b>UFSM</b>		<b>ULISBOA</b>	
	Média	DP	Média	DP
Desenvolver macetes	2,42	1,22	2,24	1,24
Ter que resolver problemas	4,29	0,87	4,25	0,92
Ser obrigado e lidar com imprevistos	4,11	0,89	4,15	0,87
Fazer a previsão de acontecimentos	3,84	0,92	3,95	1,11
Usar a visão de forma contínua	4,29	1,04	4,16	1,05
Usar a memória	4,44	0,93	4,44	0,74
Ter desafios intelectuais	4,47	0,78	4,59	0,77
Fazer esforço mental	4,46	0,82	4,51	0,74
Ter concentração mental	4,47	0,82	4,55	0,70
Usar a criatividade	4,28	0,75	4,37	0,88

A avaliação em nível grave do custo cognitivo denota aspecto negativo, sendo produtor de sofrimento no trabalho, com forte contribuição para o adoecimento, visto que emerge a necessidade da intervenção institucional em regular as exigências por ela impostas (MENDES; FERREIRA, 2007).

Esse resultado foi apresentado pela UFSM e ULISBOA, o que leva a crer que, em ambos os contextos, a sobrecarga cognitiva dada pela intensificação do trabalho docente transcende aspectos contextualizados e parte de aspectos de conjuntura mundial, condizentes à valorização do trabalho imaterial, inserção de novas tecnologias, e nova relação entre produção e divulgação de conhecimento por mídias cada vez mais diversificadas.

Com intuito de identificar possíveis causas para o resultado em nível grave do fator custo cognitivo, na tabela 5 enumeram-se os itens formadores deste fator e a partir disso, verifica-se que os itens com maiores médias são coincidentes nas duas universidades: ter desafios intelectuais, fazer esforço mental e ter concentração mental. Tais aspectos estão estreitamente ligados à rotina de trabalho no magistério superior, tendo em vista as atividades de ensino e pesquisa que se caracterizam pela forte demanda intelectual na disseminação e construção do conhecimento.

Apesar das atividades docentes serem essencialmente as mesmas na UFSM e ULIBOA, nesta última, verificou-se média ligeiramente mais elevada para o fator relacionado ao custo cognitivo, este resultado pode ser explicado pelo porte e credibilidade da instituição no cenário europeu e, por conseguinte, apresenta elevado nível de exigência quanto à qualidade da produção acadêmica, que deve ser edificante à comunidade científica mundial.

Os fatores da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho estão separados em fatores ligados às vivências de prazer que são: liberdade de expressão e realização profissional e fatores ligados às vivências de sofrimento que são: esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

Dessa forma, percebe-se a relação ambivalente estabelecida entre prazer-sofrimento, que, de certa forma, coexistem no ambiente de trabalho. Neste sentido, o trabalho é fonte de prazer quando favorece a valorização e reconhecimento pela tarefa executada e propicia ao trabalhador liberdade de adequar-se a organização do trabalho, conforme seu desejo e necessidades. Por outro lado, passa a ser fonte de sofrimento, na medida em que a relação entre sujeito e trabalho está bloqueada em que há sobrecarga ou subutilização das faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação, levando ao sofrimento.

A análise dos fatores terá início por aquele relacionado às vivências de prazer,

denominado liberdade de expressão, que reflete as possibilidades do trabalhador de pensar, organizar e falar sobre o próprio trabalho. Neste sentido, a avaliação apresentou nível satisfatório na UFSM e, em contrapartida, na ULISBOA, apresentou nível crítico, o que pode ser explicado considerando a dimensão cultural que permeia as relações de trabalho.

A princípio os brasileiros, de forma geral, sentem-se mais a vontade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho, sobretudo em um contexto laboral de instituição pública/federal, que representa estabilidade do vínculo empregatício.

Quanto ao fator realização profissional, que denota a identificação e gratificação do sujeito pelo trabalho que realiza, observou-se nível satisfatório em ambas as instituições. O teste Mann-Whitney apresentou diferença significativa entre a UFSM e ULISBOA, ou seja, com a ressalva da avaliação satisfatória, a realização profissional para os docentes da UFSM é maior do que para os docentes da ULISBOA.

O fator esgotamento profissional, como fator de avaliação das vivências de sofrimento no trabalho, reflete situações de frustração, insegurança, sobrecarga e estresse no contexto laboral (MENDES; FERREIRA, 2007). A avaliação do fator esgotamento profissional apresentou médias em nível crítico nas duas instituições, com atenção para ULISBOA que apresentou média mais elevada em relação à UFSM, visto que, a aplicação do teste Mann-Whitney apresentou diferença significativa entre os grupos, dessa forma, considera-se que neste quesito as realidades entre as instituições são distintas, tendo em vista maior nível de esgotamento na ULISBOA.

Neste contexto, o esgotamento profissional reflete uma organização do trabalho que impõe exigências de trabalho que se traduzem em sobrecarga. O resultado em nível crítico faz um alerta a estas condições, tendo em vista que também influenciam as características pessoais de cada trabalhador, assim como o aspecto econômico-cultural vinculado a cada país e realidade institucional. Conforme Dejours (2011), para transformar um trabalho fatigante em trabalho equilibrante, precisa-se flexibilizar a sua organização.

Para o fator falta de reconhecimento, que condiz às vivências de sofrimento no trabalho, como situações de injustiça, indignação, desvalorização e discriminação, a avaliação das médias retratou nível satisfatório tanto para os docentes participantes da UFSM quanto para os docentes participantes da ULISBOA, significando que não contribui para as vivências de sofrimento no trabalho. No contexto laboral do docente do magistério superior, o reconhecimento pode ocorrer por meio dos alunos, pelos pares e chefias, além do reconhecimento a si próprio e nesta perspectiva, pode-se considerar este fator como mediador no processo de prazer-sofrimento no trabalho.

O reconhecimento no trabalho permite ao sujeito criar novo significado às vivências de sofrimento como angústias, decepções, desalentos e dessa forma, todos os esforços por ele despendidos adquirem significado ao perceber que existe compensação (DEJOURS, 2007). Nesse sentido, o sujeito percebe-se diferente do que era antes e permite incorporar o reconhecimento à construção de sua identidade, na forma de autorrealização. Tal conceito baseia-se na experiência individual de concretização dos próprios potenciais, na forma de aquisição de habilidades e de avanço de propósitos de vida.

Quanto aos fatores componentes da Escala de Avaliação dos Danos relacionados ao Trabalho, que apontam as consequências trazidas por fatores físicos e psicossociais inerentes ao contexto laboral, são enumerados a partir dos danos sociais, danos psicológicos e danos físicos. De acordo com Mendes e Ferreira (2007) a análise desta escala deve ser realizada de modo distinto, pois os itens propostos retratam situações muito graves relacionadas à saúde. Dessa forma, a análise do primeiro fator que corresponde aos danos sociais apresentou nível suportável na UFSM e na ULISBOA, sugerindo que as relações pessoais e sociais não foram afetadas nas duas instituições, tendo em vista as vivências de sofrimento.

Quanto ao fator relacionado aos danos psicológicos, os valores das médias apresentaram nível crítico na ULISBOA e nível satisfatório na UFSM. Este fator relaciona-se a sentimentos negativos com relação a si mesmo ou com a vida em geral. Neste contexto, justifica-se a crescente preocupação de pesquisadores europeus com os riscos psicossociais e suas implicações no trabalho, tendo em vista a crescente proliferação de fatores como stress, assédio moral ou sexual, e violência entre trabalhadores europeus (EU-OSHA, 2012).

No que condiz ao fator referente aos danos físicos observou-se médias avaliadas em nível crítico, em ambas as instituições. Os itens avaliados correspondem à ocorrência de dores, distúrbios da saúde e alterações do sono e apetite. Nesse sentido, faz-se necessário discutir as condições de trabalho e as implicações para a saúde do docente e, apesar do trabalho exercido ser predominantemente intelectual, não quer dizer que não haja incidência de doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com Pita (2010, p.15), “São muitas as doenças laborais identificadas entre docentes”. A autora alerta para fatores como falta de estrutura física adequada como mobiliário, condições acústicas, falta de iluminação adequada e demais recursos materiais precários, que sujeitam o docente a problemas de coluna, dores musculares, distúrbios visuais. Além disso, as exigências do trabalho quanto à prática de horas extras, acúmulo de funções, pressão por prazos e desempenho geram maior custo humano provocando doenças psicossomáticas.



Em análise comparativa, os valores atribuídos aos fatores e indicadores sobre trabalho e riscos de adoecimento retrataram realidade mais favorável aos docentes da UFSM em relação aos docentes da ULISBOA. No entanto, os resultados dos fatores ligados ao contexto de trabalho e custo humano do trabalho apresentaram as mesmas avaliações tanto para UFSM quanto para ULISBOA, apresentando nível crítico, sendo o fator “custo cognitivo” com avaliação em nível grave.

Os resultados da escala sobre as vivências de prazer e sofrimento refletiram realidade mais favorável aos docentes da UFSM, com a maior parte dos fatores avaliados em nível satisfatório, do que na ULISBOA, que apresentou avaliação em nível satisfatório apenas para o fator “realização profissional” e, para os demais apresentou nível crítico.

Quanto à escala sobre os danos relacionados ao trabalho, também, verificou-se realidade mais amena para a UFSM que teve a maior parte de seus fatores avaliados em nível suportável, classificado como crítico apenas o fator relacionado aos danos físicos, enquanto que a ULISBOA apresentou avaliação em nível crítico para a maior parte dos fatores, considerado suportável apenas o fator relativo aos danos sociais.

Tendo em vista a análise de percentuais que considera a avaliação individual de cada sujeito participante, faz-se necessário destacar alguns pontos que chamam atenção. Ao considerar o somatório das avaliações em nível crítico com as avaliações em nível grave, verificam-se os maiores percentuais na UFSM dado pelos fatores: organização do trabalho (84%) e custo cognitivo (97%). Para ULISBOA, os fatores com maiores percentuais foram semelhantes: organização do trabalho (81%), custo cognitivo (100%) e custo afetivo (96%).

Nesse sentido, apesar do custo afetivo ter apresentado média em nível crítico para os docentes da ULISBOA, ao considerar as avaliações em nível grave, surge como fator relevante na contribuição para as vivências de sofrimento. Além disso, vale ressaltar que o custo cognitivo entre os docentes da ULISBOA teve avaliação grave ou crítica, ou seja, nenhum dos docentes participantes apresentou avaliação em nível satisfatório. Outro aspecto que merece atenção é o fator organização do trabalho que coincide nas duas universidades como fator que contribui para as vivências de sofrimento.

Quanto aos indícios de presença de doenças são retratados pelas avaliações mais graves dos fatores da escala sobre danos relacionados ao trabalho, por isso exigem muita atenção. Neste contexto, faz-se importante detalhar o nível de avaliação que evidencia presença de doenças. Na tabela 7 são apresentados os números deste da UFSM e ULISBOA.

**Tabela 7** – Frequência absoluta e relativa para o nível de avaliação “presença de doenças”

<b>Fator</b>	<b>UFSM frequência (%)</b>	<b>ULISBOA frequência (%)</b>
Danos sociais	28 (11)	11 (15)
Danos psicológicos	21 (8)	10 (13)
Danos físicos	28 (11)	14 (19)
Total	77 (30)	35 (47)

Os resultados da tabela 7 denotam a condição mais grave mensurada pelo ITRA, indicando a presença de doenças. No entanto, devido às limitações do presente estudo, não foi possível identificar quais seriam essas doenças e verificar as consequências para a rotina de trabalho do docente participante, no que condiz ao pedido de afastamento ou atestados emitidos. Verifica-se que o fator relacionado aos danos físicos apresentou maior número de docentes, sendo que este fator refere-se a sintomas como dores no corpo e distúrbios biológicos. A ULISBOA apresenta maior percentual de docentes na condição de adoecimento em relação aos docentes da UFSM.

Os fatores relacionados aos danos sociais e psicológicos também aparecem com avaliações em nível que indica presença de doenças. O primeiro refere-se à atitude de isolamento, dificuldades nas relações familiares e, o segundo, reflete sentimentos negativos diante da vida e de si próprio.

De acordo com Guimarães (2006), os fatores de risco psicossociais do trabalho são definidos como estressores que implicam grandes exigências do posto de trabalho, combinadas com recursos insuficientes internos do trabalhador para o seu enfrentamento. Nesse sentido, a exposição ao estresse, sobrecarga de trabalho, imposição de metas abusivas, inadequação das condições e organização do trabalho, ambiente hostil e excessivamente competitivo, podem ser elementos preditivos para o surgimento de doenças ocupacionais.

Apesar de algumas semelhanças no contexto de trabalho dos docentes participantes da UFSM e da ULISBOA, percebe-se condição favorável da UFSM em relação à ULISBOA, tendo em vista não só os valores das médias encontradas para cada fator, mas também os testes para verificar diferenças entre os grupos e análise de percentuais. Nesse sentido, exclui-se a possibilidade da questão sócio-cultural ter influência nas respostas, sobretudo ao que se refere às questões macroeconômicas, dessa forma a atenção recai para o ambiente organizacional condizente ao contexto de cada universidade.

#### 4.1 Análise das avaliações dos docentes da UFSM

Quanto à consistência interna dos fatores das escalas que compõem o ITRA, considerando as respostas dos docentes da UFSM, mostrou-se satisfatória, conforme os valores de Alfa de Cronbach identificados: EACT (0,73), ECHT (0,68), EIPST (0,81), EDRT (0,80), tendo em vista a complexidade das questões que o instrumento se propõe a mensurar e o intervalo de valores possíveis de 0 a 1, o instrumento de coleta ITRA mostrou-se adequado para o público da pesquisa em questão, sendo o Alfa de Cronbach geral foi de 0,76.

É importante compreender o perfil dos docentes participantes de acordo com os níveis de avaliação atribuídos por eles. A tabela 8 reúne os maiores percentuais encontrados para avaliação em nível satisfatório, crítico ou grave, pertinentes aos fatores que compõem o ITRA, em que foram relacionados os grupos quanto ao gênero (masculino e feminino), estado civil (casado e solteiro) e idade, considerando dois grupos: docentes com menos ou mais de 41 anos, partindo da premissa de que esta faixa etária corresponde ao principal marco da maturidade profissional.

Nesta perspectiva, destaca-se que o perfil dos docentes que avaliaram em nível grave o custo cognitivo é formado predominantemente por mulheres (58%), solteiras (57%) de todas as idades, visto que ambos os grupos de faixa etária apresentaram avaliação grave. Sugere-se uma hipótese explicativa para este resultado, que consiste na ideia de que as mulheres solteiras sejam mais engajadas no trabalho, a ponto de perceberem maior custo cognitivo nas atividades que executam.

De acordo com Mendes (2007), a centralidade do trabalho propicia realização profissional aos sujeitos, ao passo que os submete à lógica de produção imposta pela organização do trabalho. Além disso, o trabalho colabora para construção da identidade, na medida em que o sujeito se afirma perante ele mesmo e aos demais.

O fator esgotamento profissional também evidenciou maior sofrimento das mulheres (44%) em relação aos homens, sendo responsáveis pela avaliação em nível crítico, na medida em que para os homens, este fator apresentou avaliação em nível satisfatório (40%). Este resultado apresenta maior discrepância entre homens e mulheres, devido aos níveis de avaliação opostos. Quanto aos grupos relacionados ao estado civil e idade, os percentuais mantiveram-se equilibrados com avaliação em nível crítico.

A análise deste resultado requer maior profundidade na investigação para explicar a diferença entre os grupos. No entanto, o fato do esgotamento profissional não ter afetado tanto os homens quanto as mulheres pode ser explicado pela eficiência da utilização das estratégias

defensivas praticadas por eles. De acordo com Dejours (2007, p.101), “Na ideologia defensiva do cinismo viril, a racionalização pelo econômico é uma forma de domínio simbólico típico dos homens”, o autor parte da ideia de coragem viril que no ambiente de trabalho decorre do que chama de “irredutível intrincamento entre virilidade e pressão de trabalho”, nesse sentido, os estudos em psicodinâmica do trabalho afirmam que as mulheres não constroem entre elas, no mundo das mulheres, estratégias coletivas comparáveis as dos homens.

O fator organização do trabalho apresentou maior diferença, em termos percentuais, entre os grupos relacionados ao estado civil, visto que a avaliação se deu em nível crítico, porém em maior número pelo grupo dos solteiros 71% contra 58% do grupo dos casados.

O resultado denota avaliação crítica do fator organização do trabalho por maior parte dos docentes solteiros em relação aos casados. Isto pode ser explicado pela hipótese de que os solteiros se dedicam com mais exclusividade ao trabalho e, por isso, de certa forma, criam expectativas e percepções distintas sobre a organização do trabalho. Segundo Dejours (1994, p.24) “Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora.”

O fator custo afetivo apresentou nível crítico para maioria dos docentes participantes, e diferenciou-os, em termos percentuais, conforme os grupos relacionados à faixa etária, em que os mais jovens com idade inferior a 40 anos foram mais acometidos por este fator com percentual mais elevado (71%) em comparação com os docentes com idade superior a 40 anos (59%). Para os demais, não houve diferença relevante entre os percentuais.

Entende-se por custo afetivo, o dispêndio emocional exigido nas interações socioprofissionais inerentes à atividade. Os docentes mais jovens apresentaram percepção de maior custo afetivo e tal resultado pode ser explicado pelas relações de trabalho deturpadas pelo aumento da competitividade em que os docentes se veem numa corrida constante em busca de aprimoramento das produções científicas, além do confronto entre as expectativas de início de carreira diante das contrariedades vivenciadas na rotina de trabalho.

Neste sentido entram em jogo a vaidade e o status, que deterioram as relações de trabalho. Além disso, a habilidade em atrair e manter atenção dos alunos em sala de aula exige do docente considerável custo emocional que, de certa forma, não é tão representativo no grupo dos docentes acima de 40 anos, e isto talvez aconteça devido à maturidade na carreira.

O fator referente aos danos físicos chama atenção pela diferença de percentuais ao considerar a comparação por gênero; apesar de ambos os grupos apresentarem avaliação em

nível suportável, sendo o percentual do grupo dos homens bem maior (60%) do que o percentual de mulheres (34%). A partir disso, verifica-se maior vulnerabilidade das mulheres em apresentar danos físicos, isto decorre da subutilização de estratégias defensivas e falta de cooperação para enfrentar a exposição aos fatores que causam sofrimento e culminam no adoecimento. De acordo com Guimarães (2006,) a exposição ao estresse, sobrecarga de trabalho, imposição de metas abusivas, inadequação das condições e organização do trabalho, ambiente hostil e excessivamente competitivo, podem ser elementos preditivos para o surgimento de doenças ocupacionais.

Quanto aos testes realizados para comparação entre os grupos condizentes à faixa etária e ao tempo de carreira no magistério superior, não houve diferenças significativas. Entretanto, foi possível observar diferença significativa, mediante aplicação do teste Mann-Whitney entre homens e mulheres para os fatores relacionados aos: danos físicos ( $p = 0,001$ ), danos sociais ( $p = 0,01$ ) e custo cognitivo ( $p = 0,04$ ). Este resultado implica que a distinção entre homens e mulheres pode fazer diferença quanto às percepções sobre o trabalho.

Por meio do quadro 5, é possível observar os coeficientes de correlação de *Spearman* significativos e, com estes resultados, é possível verificar quais fatores estão associados. A maior parte dos fatores apresentou correlações significativas, no entanto foram consideradas, para fins de análise, aquelas de intensidade moderadas e fortes.

Destacam-se as correlações fortes positivas, sendo que a direção positiva da correlação pressupõe que níveis crescentes de uma variável estão associados a níveis crescentes de outra variável. Foram identificados com nível de correlação elevado os seguintes fatores: danos psicológicos e danos sociais (0,76); esgotamento profissional e danos psicológicos (0,75); e realização profissional e liberdade de expressão (0,71).

O grau de associação entre danos psicológicos e danos sociais relaciona-se à própria natureza de ambos os construtos, na medida em que os danos psicológicos remetem a um sofrimento intrínseco de caráter individual, enquanto os danos sociais representam a deterioração das relações do sujeito com as pessoas de seu convívio familiar e social, expressos por agressividade, isolamento, conflitos, entre outros.

Tabela 8 – Maiores percentuais encontrados para cada fator do ITRA - UFSM

	Gênero		Estado Civil		Idade	
	Masculino	Feminino	Solteiro	Casado	< 41 anos	> 41 anos
<b>Organização do Trabalho</b>	63% (crítico)	61% (crítico)	71% (crítico)	58% (crítico)	62% (crítico)	61% (crítico)
<b>Relações Socioprofissionais</b>	55% (crítico)	59% (crítico)	61% (crítico)	52% (crítico)	61% (crítico)	54% (crítico)
<b>Condições de Trabalho</b>	49% (satisfatório)	43% (satisfatório)	51% (satisfatório)	45% (satisfatório)	49% (satisfatório)	44% (satisfatório)
<b>Custo Afetivo</b>	67% (crítico)	61% (crítico)	61% (crítico)	65% (crítico)	71% (crítico)	59% (crítico)
<b>Custo Cognitivo</b>	50% (crítico)	58% (grave)	57% (grave)	49% (crítico)	49% (grave)	54% (grave)
<b>Custo Físico</b>	49% (crítico)	52% (crítico)	53% (satisfatório)	49% (crítico)	51% (crítico)	49% (crítico)
<b>Liberdade de Expressão</b>	59% (satisfatório)	52% (satisfatório)	51% (satisfatório)	58% (satisfatório)	58% (satisfatório)	53% (satisfatório)
<b>Realização Profissional</b>	55% (satisfatório)	59% (satisfatório)	53% (satisfatório)	59% (satisfatório)	65% (satisfatório)	52% (satisfatório)
<b>Esgotamento Profissional</b>	40% (satisfatório)	44% (crítico)	39% (crítico)	42% (crítico)	43% (crítico)	41% (crítico)
<b>Falta de Reconhecimento</b>	61% (satisfatório)	64% (satisfatório)	67% (satisfatório)	65% (satisfatório)	65% (satisfatório)	61% (satisfatório)
<b>Danos Físicos</b>	60% (suportável)	34% (suportável)	47% (suportável)	52% (suportável)	44% (suportável)	48% (suportável)
<b>Danos Sociais</b>	71% (suportável)	64% (suportável)	67% (suportável)	70% (suportável)	69% (suportável)	66% (suportável)
<b>Danos Psicológicos</b>	69% (suportável)	64% (suportável)	63% (suportável)	70% (suportável)	67% (suportável)	65% (suportável)

A partir disso, pode-se dizer que, apesar de ambos os fatores terem apresentado nível de avaliação suportável, para os docentes participantes da UFSM, os dois fatores estão fortemente associados.

A relação entre esgotamento profissional e danos psicológicos mostrou-se forte e positiva, visto que os itens formadores do fator relacionado ao esgotamento profissional como estresse, sobrecarga, frustração estão fortemente associados aos danos psicológicos que remetem a sentimentos de tristeza, solidão, amargura que refletem estágios dos danos já causados.

Segundo resultados encontrados por Lemos (2005), os docentes que apresentaram percepção de estresse e nervosismo também admitiram ter dificuldade de realizar todas as coisas que têm para fazer; e isto denota estreita relação entre a sobrecarga imposta pela organização do trabalho e danos psicológicos. A dinâmica do sofrimento implica em um estado de luta do sujeito contra os aspectos ligados a organização do trabalho que invariavelmente levam ao adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

A associação entre os fatores liberdade de expressão e realização profissional apresentou correlação forte positiva, sendo que os dois fatores e seus respectivos itens denotam vivências de prazer no trabalho. A avaliação apresentou nível satisfatório, e isto decorre da cultura organizacional que, apesar do ritmo de trabalho acelerado imposto pela organização do trabalho, propicia ambiente de cooperação entre colegas, na medida em que os docentes sentem-se satisfeitos e seguros de compartilhar vivências relacionadas ao trabalho.

Os resultados desta seção apontam para a diferença de gênero em relação às vivências de sofrimento no trabalho no que concerne aos docentes participantes da UFSM, sobretudo das mulheres que apresentam, na maioria das análises comparativas, realidade desfavorável em relação aos homens, apesar das circunstâncias as quais acometem os docentes serem as mesmas no ambiente de trabalho.

Para corroborar esta afirmativa, faz-se necessário retomar alguns resultados levantados até o presente momento, podendo verificar que os custos cognitivos são mais impactantes às mulheres solteiras tendo sido evidenciado nível de avaliação grave. Da mesma forma, o esgotamento profissional aparece em nível crítico para as mulheres, enquanto para os homens a avaliação foi satisfatória sendo que, a partir disso, emergem os questionamentos sobre as possíveis associações entre os fatores.

	<b>Danos Físicos</b>	<b>Danos Sociais</b>	<b>Danos Psicológicos</b>	<b>Org. do Trabalho</b>	<b>Relações Socioprofissionais</b>	<b>Condições de Trabalho</b>	<b>Custo Afetivo</b>	<b>Custo Cognitivo</b>	<b>Custo Físico</b>	<b>Liberdade de Expressão</b>	<b>Realização Profissional</b>	<b>Esgotamento Profissional</b>	<b>Falta de Reconhecimento</b>
<b>Danos Físicos</b>													
<b>Danos Sociais</b>	0,55												
<b>Danos Psicológicos</b>	0,60	0,76											
<b>Organização do Trabalho</b>	0,48		0,41										
<b>Relações Socioprofissionais</b>		0,41	0,49	0,50									
<b>Condições de Trabalho</b>					0,53								
<b>Custo Afetivo</b>		0,43	0,51		0,59								
<b>Custo Cognitivo</b>				0,41			0,53						
<b>Custo Físico</b>	0,41												
<b>Liberdade de Expressão</b>					-0,52								
<b>Realização Profissional</b>			-0,46		-0,48					0,71			
<b>Esgotamento Profissional</b>	0,61	0,62	0,75	0,53	0,51		0,57	0,41			-0,46		
<b>Falta de Reconhecimento</b>	0,41	0,48	0,60	0,46	0,64	0,44	0,63			-0,47	-0,56	0,69	

Quadro 5 – Coeficientes de correlação de *Spearman* ( $p < 0,05$ ) - UFSM



Na análise da matriz de correlação pôde-se identificar relação de associação moderada entre esgotamento profissional e custo cognitivo (0,41). Com exceção dos fatores que medem os danos relacionados ao trabalho, é possível perceber que o esgotamento profissional expressa relação com a organização do trabalho (0,53) e relações socioprofissionais (0,51). Especificamente no caso das mulheres o esgotamento profissional está fortemente associado a falta de reconhecimento (0,71), neste sentido, percebe-se que as mulheres são mais impactadas pelos sentimentos de desvalorização, injustiça, desqualificação entre outros.

Além disso, as diferenças evidenciadas entre homens e mulheres quanto aos danos físicos, danos sociais e custo cognitivo reafirmam a ideia de maior sofrimento advindo das mulheres no contexto da UFSM. Dessa forma, as características levadas em consideração como faixa-etária, e tempo de carreira no magistério superior mostraram-se irrelevantes para a diferença nos níveis de avaliação.

Desta forma, descarta-se a hipótese de que homens e mulheres submetidos ao mesmo contexto de trabalho, no que se refere ao ambiente do magistério superior da UFSM apresentem, em mesma proporção, vivências de prazer e sofrimento. As mulheres são mais impactadas pelos fatores que provocam sofrimento e adoecimento no trabalho do que os homens, inclusive no que condiz ao custo cognitivo imposto pelo ambiente laboral.

Este resultado pode ser decorrente da perspectiva da consolidação da mulher do mercado de trabalho e o aumento da competitividade entre elas mesmas e com os homens. Dessa forma, infere-se a elas a sobrecarga da conciliação entre vida doméstica e profissional, que são atributos agravantes no processo de sofrimento e adoecimento no trabalho. Além disso, no que condiz à questão dos filhos, em termos percentuais, os docentes da UFSM ficaram atrás dos docentes da ULISBOA, tal fato pode ser explicado como uma das consequências trazidas pelo ambiente de trabalho causador de sofrimento e sobrecarga.

#### 4.2 Análise das avaliações dos docentes da ULISBOA

Para avaliar a consistência interna do instrumento de pesquisa ITRA, no que se refere aos docentes da ULISBOA, foram identificados os valores de Alfa de Cronbach para cada escala: EACT (0,83), ECHT (0,65), EIPST (0,86), EDRT (0,84), assim como o Alfa de Cronbach geral (0,78), os valores encontrados foram satisfatórios na medida em que se trata de uma pesquisa que leva em conta a percepção de fatores intangíveis relacionados ao trabalho, e por isso, torna-se desafiador para que o instrumento englobe a todos.

Por meio da tabela 9, ao observar o fator relacionado às relações socioprofissionais verifica-se diferença entre os níveis de avaliação de solteiros que apresentaram avaliação em nível grave e os casados que apresentaram nível crítico. Segundo Veras e Ferreira (2006), as relações socioprofissionais condizem aos elementos interacionais que expressam as relações profissionais de trabalho e neste aparato, incluem-se: as interações hierárquicas; as interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e membros de outros grupos; e as interações externas com usuários, consumidores, fornecedores.

No contexto de trabalho do docente da ULISBOA, as relações socioprofissionais passam pelo relacionamento com alunos de diversas áreas do conhecimento e estágios de graduação e pós-graduação, colegas de diversas faculdades ou institutos, respectivas unidades de investigação, além de docentes e alunos estrangeiros, devido à forte política de internacionalização praticada pela ULISBOA. Nesta perspectiva, sugere-se a hipótese de que a centralidade do trabalho na vida dos docentes solteiros exerça papel de impactar com mais intensidade as vivências de sofrimento ocasionadas pelas relações socioprofissionais.

Destacam-se os fatores relacionados às condições de trabalho e esgotamento profissional que apresentaram avaliação em nível grave para todos os grupos considerados. De acordo com Veras e Ferreira (2006) as condições de trabalho referem-se aos elementos estruturais que expressam as condições ambientais e de apoio institucional para a realização do trabalho, nesse contexto inclui-se na qualidade do ambiente físico, a disponibilidade de materiais e recursos utilizados, a adequação de espaços de trabalho, ruídos e iluminação e demais condições as quais os docentes estão expostos.

O esgotamento profissional está relacionado às vivências de sofrimento ligadas ao estresse, sobrecarga, frustração, insegurança no ambiente de trabalho, as quais receberam avaliação em nível grave entre os maiores percentuais dos grupos relacionados, de acordo com o gênero, estado civil, e faixa etária. Tal resultado vem de encontro com os resultados de estudo recente realizado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho em 31 países da Europa, que revela a prevalência do stress nos locais de trabalho, os trabalhadores europeus apontam o número de horas, o volume de trabalho e a insegurança como os fatores mais prejudiciais, sendo que as mulheres são as que se sentem mais afetadas (EU-OSHA, 2013).

O fator relacionado ao custo físico apresentou nível crítico para as mulheres e em contrapartida, apresentou nível satisfatório entre os homens. Esta diferença é recorrente entre os estudos levantados pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, que apresentam diversas intervenções que abordam alguns dos riscos que particularmente afetam

as mulheres, incluindo-se as lesões musculoesqueléticas, estresse e violência. Além disso, existe a questão do equilíbrio trabalho-vida, que devido à maternidade e vida doméstica, recai com maior impacto sobre elas (EU-OSHA, 2014).

Tendo em vista que a criação da Universidade de Lisboa tenha ocorrido mediante a fusão recente, no ano de 2012, entre duas instituições de ensino, faz-se pertinente ponderar os resultados apresentados pelos maiores percentuais de avaliação dos fatores componentes do ITRA, uma vez que as implicações trazidas pela recente fusão relacionadas às mudanças de gestão, formato e estrutura organizacional, e possíveis contrastes culturais e adaptações de toda ordem possam ter causado impacto considerável nas percepções dos docentes participantes a cerca das questões pertinentes ao ITRA.

Observou-se diferença significativa entre homens e mulheres quanto às respostas do fator relacionado ao custo afetivo, que é definido como o dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, como por exemplo: ter que lidar com a agressividade dos outros, com ordens contraditórias; ser obrigado a ter bom humor, controlar as emoções, ser obrigado a elogiar pessoas, disfarçar sentimentos. Para os demais testes realizados não foram observadas diferenças significativas entre os grupos descritos na metodologia do presente estudo.

Na matriz de correlação, exposta do quadro 6, são apresentados os valores de correlação de *Spearman* classificados como moderados e fortes. Destacam-se as correlações fortes positivas entre: danos psicológicos e danos sociais (0,85); esgotamento profissional e danos psicológicos (0,78) e falta de reconhecimento e esgotamento profissional (0,78). Além disso, chama a atenção as correlações moderadas negativas dos fatores liberdade de expressão e realização profissional, que perfazem fatores que correspondem às vivências de prazer, com o fator condizente às relações socioprofissionais que faz parte da escala que trata do contexto de trabalho, mediante valores de coeficiente de *Spearman* de -0,54 e -0,60, respectivamente.

Quanto às correlações moderadas negativas entre os fatores liberdade de expressão e realização profissional com o fator relações socioprofissionais, faz-se necessário considerar que a avaliação do fator relações socioprofissionais decorre para o nível grave na medida em que os valores de média crescem, enquanto os fatores liberdade de expressão e realização profissional são avaliados para o nível satisfatório na medida em que os valores de média crescem. Por isso, os fatores em questão são antagônicos, na medida em que se opõem no âmbito dos níveis de avaliação.

Tabela 9 – Maiores percentuais encontrados para cada fator do ITRA - ULISBOA

	Gênero		Estado Civil		Idade	
	Masculino	Feminino	Solteiro	Casado	< 40 anos	> 40 anos
<b>Organização do Trabalho</b>	65% (crítico)	63% (crítico)	67% (crítico)	69% (crítico)	68% (crítico)	63% (crítico)
<b>Relações Socioprofissionais</b>	53% (crítico)	46% (crítico)	83% (grave)	50% (crítico)	42% (crítico)	52% (crítico)
<b>Condições de Trabalho</b>	48% (grave)	46% (grave)	83% (grave)	50% (grave)	47% (grave)	46% (grave)
<b>Custo Afetivo</b>	48% (satisfatório)	71% (satisfatório)	67% (crítico)	52% (satisfatório)	63% (satisfatório)	57% (satisfatório)
<b>Custo Cognitivo</b>	63% (satisfatório)	80% (satisfatório)	67% (satisfatório)	69% (satisfatório)	68% (satisfatório)	71% (satisfatório)
<b>Custo Físico</b>	53% (satisfatório)	51% (crítico)	50% (crítico/satisfatório)	48% (crítico)	53% (grave)	48% (crítico)
<b>Liberdade de Expressão</b>	55% (satisfatório)	49% (satisfatório)	83% (satisfatório)	56% (satisfatório)	47% (satisfatório)	54% (satisfatório)
<b>Realização Profissional</b>	83% (satisfatório)	63% (satisfatório)	100% (satisfatório)	81% (satisfatório)	74% (satisfatório)	73% (satisfatório)
<b>Esgotamento Profissional</b>	40% (grave)	46% (grave)	33% (grave/crítico/satisfatório)	35% (satisfatório/grave)	42% (grave)	43% (grave)
<b>Falta de Reconhecimento</b>	60% (satisfatório)	46% (satisfatório)	67% (satisfatório)	58% (satisfatório)	47% (satisfatório)	55% (satisfatório)
<b>Danos Físicos</b>	48% (suportável)	37% (suportável)	50% (suportável)	44% (suportável)	42% (suportável)	48% (suportável)
<b>Danos Sociais</b>	60% (suportável)	71% (suportável)	67% (suportável)	65% (suportável)	68% (suportável)	70% (suportável)
<b>Danos Psicológicos</b>	58% (suportável)	54% (suportável)	67% (suportável)	58% (suportável)	53% (suportável)	61% (suportável)

Nesse sentido, quanto melhores às relações socioprofissionais, melhores serão as vivências de prazer no trabalho ligadas aos fatores liberdade de expressão e realização profissional. A partir disso, percebe-se a característica mediadora que as relações socioprofissionais exercem no contexto de trabalho. A qualidade do relacionamento entre colegas, chefias, alunos e demais componentes podem determinar um ambiente propício para vivências de prazer ou sofrimento. Por isso, fazem parte das ações de prevenção do adoecimento, o cultivo de um ambiente laboral saudável quanto à promoção da integração, cooperação, valorização do trabalho em equipe, espaços para o diálogo e lazer, entre outros.

Destacam-se os fatores relacionados às condições de trabalho e esgotamento profissional por terem sido avaliados em nível grave por todos os grupos considerados, quanto ao gênero, estado civil e faixa etária. Apesar disso, o valor do coeficiente de correlação que identifica a associação entre os dois fatores apresenta intensidade moderada (0,60), visto que, com exceção dos coeficientes de correlação dos fatores referentes aos danos relacionados ao trabalho, é o fator organização do trabalho (0,69) que apresenta maior associação com o esgotamento profissional.

Este resultado exprime sinal de alerta na medida em que os níveis de esgotamento profissional e condições de trabalho apresentaram avaliação grave, independentemente do perfil dos docentes. Nesse sentido, persiste a ideia de vivências de sofrimento ocasionadas pela sobrecarga de trabalho, estresse, insatisfação, frustração referentes ao esgotamento profissional e as condições precárias de trabalho no que condiz a disponibilidade de materiais e equipamentos, espaços físicos inadequados, presença de ruídos, falta de iluminação.

Os fatores custo físico e custo afetivo apresentaram diferenças de gênero, na medida em que se diferenciam as avaliações. Os resultados referentes ao custo físico retrataram realidade desfavorável às mulheres, na medida em que apresentaram avaliação em nível crítico, enquanto os homens apresentaram nível satisfatório. Em contrapartida, o custo afetivo apresentou diferença entre os grupos com realidade desfavorável aos homens.

	Danos. Físicos	Danos .Sociais	Danos Psicológicos	Custo Afetivo	Custo Cognitivo	Custo Físico	Organização do Trabalho	Relações Socioprofissionais	Condições de Trabalho	Liberdade de Expressão	Realização Profissional	Esgotamento Profissional	Falta de Reconhecimento
Danos Físicos													
Danos Sociais	0,61												
Danos Psicológicos	0,62	0,85											
Custo Afetivo			0,50										
Custo Cognitivo				0,59									
Custo Físico													
Organização do Trabalho	0,45	0,50	0,54	0,54	0,52								
Relações Socioprofissionais	0,44	0,50	0,57	0,54			0,59						
Condições de Trabalho	0,45		0,44				0,58	0,68					
Liberdade de Expressão								-0,054	-0,48				
Realização Profissional		-0,43	-0,52					-0,60	-0,46	0,66			
Esgotamento Profissional	0,66	0,71	0,78	0,48	0,43		0,69	0,59	0,60		-0,42		
Falta de Reconhecimento	0,56	0,64	0,70	0,58			0,61	0,67	0,50		-0,50	0,78	

Quadro 6 – Coeficientes de correlação de Spearman ( $p < 0,05$ ) - ULISBOA

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os modelos de organização do trabalho são inerentes a cada categoria organizacional, os quais coexistem fatores favoráveis ou desfavoráveis à saúde do trabalhador. A qualidade destes elementos dependerá dos interesses econômicos, ideológicos e políticos estabelecidos por quem detém a condição de ditar as regras, sejam elas tácitas ou prescritas (MENDES, 1995). No contexto das instituições de ensino superior, estes fatores podem variar para além do nível institucional, que inclui a política de avaliação dos professores que é, predominantemente, regida pelo poder público federal. Sob o prisma interno, podem variar de acordo com as unidades universitárias, que possuem direção específica descentralizada das reitorias, além das especificidades inerentes às diversas áreas do conhecimento justapostas.

Nesse sentido, o presente estudo torna-se um desafio e, por isso, parte da concepção de que as características do contexto de trabalho e aspectos a ele inerentes são semelhantes aos docentes do magistério superior, que são foco de análise deste estudo. No entanto, as instituições de ensino superior as quais pertencem se diferem, na medida em que se localizam em países diferentes de contextos sócio-econômicos distintos.

A partir disso, considerar como foco de análise os docentes do magistério superior de instituições como a UFSM e ULISBOA que são inseridas em realidades tão distintas, tornou-se atrativo, na medida em que aumentariam as possibilidades de identificar motivações que levam ao adoecimento, tendo em vista as percepções das realidades de trabalho identificadas pela aplicação do ITRA. Nesse sentido, justificou-se o objetivo de analisar os indicadores críticos de adoecimento nas dimensões do trabalho do magistério superior nos contextos de uma IES brasileira (UFSM) e outra portuguesa (ULISBOA).

Os resultados levantados pela aplicação do ITRA surpreendem, na medida em que refletem um cenário que mescla elementos semelhantes às duas universidades, e, ao mesmo tempo denotam realidade mais desfavorável aos docentes participantes da ULISBOA.

No que condiz às análises referentes à UFSM, destaca-se a existência de considerável discrepância entre homens e mulheres, no que se refere às percepções dos fatores relacionados ao trabalho mensurados pelo ITRA. Denotam realidade desfavorável às mulheres com mais vivências de sofrimento no trabalho, e maior vulnerabilidade às exigências e fatores que contribuem para adversidade e nível de exigência imposto pelo ambiente laboral.

Os resultados pertinentes à ULISBOA corroboram as inferências que denotam realidade desfavorável em comparação com a UFSM, na medida em que fatores como danos

psicológicos e falta de reconhecimento foram avaliados em nível crítico, enquanto na UFSM foram avaliados como satisfatórios. Além disso, os fatores esgotamento profissional e custo cognitivo avaliados em nível crítico e grave respectivamente, em ambas as universidades, identificaram valores de média maiores à ULISBOA com diferença significativa entre as duas universidades, da mesma forma o fator realização profissional, que apesar de ser identificado em nível satisfatório, verificou-se média menor à ULISBOA.

Entre as semelhanças encontradas nas duas universidades, destaca-se a avaliação em nível grave referente ao custo cognitivo, encontrada em ambas as universidades, o que leva a crer que, em ambos os contextos, a sobrecarga cognitiva dada pela intensificação do trabalho docente transcende os aspectos localmente contextualizados e parte de fatores de conjuntura mundial, condizentes à valorização do trabalho imaterial, aumento da exigência para qualificação, nova relação com a produção e consumo de conhecimento e o uso constante de novas tecnologias.

Outro resultado que aponta para as semelhanças entre as percepções dos docentes das duas universidades referem-se às correlações encontradas entre os fatores: esgotamento profissional e danos psicológicos, e a falta de reconhecimento e o esgotamento profissional. Além disso, os resultados dos fatores ligados ao contexto de trabalho e custo humano do trabalho apresentaram os mesmos níveis de avaliação, sendo nível crítico para os fatores referentes ao contexto de trabalho. .

Os resultados apontam para diferenciação entre as duas universidades na medida em que os níveis de avaliação encontrados para os docentes da ULISBOA retrataram realidade mais desfavorável em relação aos docentes da UFSM, sendo a maioria dos fatores avaliados em nível crítico ou grave, com exceção do fator realização profissional avaliado em nível satisfatório, porém ainda assim, com média menor do que a UFSM. Além disso, destacam-se os resultados da escala sobre as vivências de prazer e sofrimento refletiram realidade mais favorável aos docentes da UFSM, com a maior parte dos fatores avaliados em nível satisfatório, do que na ULISBOA.

As limitações do presente estudo residem na falta da análise qualitativa dos dados tanto daqueles que se referem à aplicação do ITRA, quanto aos demais aspectos inerentes a atividade de docente do magistério superior no âmbito das duas instituições, sobretudo, a Universidade de Lisboa que de certa forma, encontra-se em fase de adequação ao novo modelo de gestão dado pela fusão recente, e por isso, seria pertinente à pesquisa considerar os aspectos que envolvem os docentes participantes neste processo de adequação. Quanto a parte



quantitativa a limitação reside na falta de validação do ITRA como instrumento de pesquisa, considerando a população pesquisada.

Outra limitação se refere ao período em que foram coletados os dados da pesquisa que coincidiu com as férias dos professores de ambas as universidades. Além disso, o próprio instrumento de coleta por via *online* pode ter prejudicado a adesão dos docentes em participar da pesquisa, uma vez que não há contato pessoal para motivar a participação dos docentes.

Apesar das limitações citadas o presente estudo traz inquietações na forma de questionamentos que emergem a cerca dos resultados encontrados. A refutação da hipótese de que os docentes da UFSM sofreriam mais em relação aos docentes da ULISBOA sugere razoável semelhança entre as percepções dos docentes de ambas as universidades sobre o trabalho, e também, de todos os aspectos que o cercam, os quais o ITRA se propõe a mensurar.

No entanto, este resultado não anula a necessidade de reflexão por mudanças a cerca dos aspectos que cercam o trabalho do docente do magistério superior, deve-se reconhecer a sobrecarga de trabalho que estes profissionais estão submetidos, seja por razões de legislação federal que impõem os parâmetros de avaliação, ou pelas mudanças ocasionadas da relação entre produção de conhecimento e tecnologia que levam ao produtivismo desenfreado. Desta forma, acredita-se que o trabalho de construção científica do conhecimento deve ser edificante em todas as áreas e que aconteça de forma natural e não mecanizada.

Sugere-se que estudos futuros utilizem a estratégia de investigação dada pela triangulação, que permite a utilização combinada de métodos e fontes de coleta de dados tanto qualitativos quanto quantitativos. Neste contexto, o uso de múltiplos métodos pode ajudar, ainda, a descobrir dimensões desviantes do fenômeno, e a identificar de lacunas propiciadas pelos diferentes pontos de vista, que irão permitir a sugestão de soluções e relevância dos resultados encontrados.

A continuidade do presente trabalho far-se-á por meio da execução de um projeto de doutorado que tem como objetivo analisar as implicações da sobrecarga cognitiva nas atividades de ensino e pesquisa no contexto da Universidade Federal de Santa Maria, visando identificar possíveis relações com identidade profissional (professor/pesquisador), desempenho (produtividade) e adoecimento (afastamentos). Além disso, pretende-se aprofundar a investigação sobre a questão do gênero como fator de diferenciação preponderante entre as respostas dos docentes da UFSM.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, C.; ROLO, D. Dossier temático: psicodinâmica e psicopatologia do trabalho. **Laboreal**. v. 7, ·n. 1, p. 10-12, 2011.

BALBACHEVSKY, E. Carreira e contexto institucional no sistema de ensino superior brasileiro. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 17, p. 158 – 188, jan./jun. 2007.

BARSOTTI, P. D. Produtivismo acadêmico: essa cegueira terá fim? **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 115, p. 587-590, abr./jun. 2011.

BOSI, A.P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 101, set/dez, 2007, p. 1503-1523.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)> Acesso em 20 jul. 2013.

BRASIL. O Plano Nacional de Educação (PNE) instituído pela Lei nº 10.172. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110172.htm)> Acesso em 15 jul.2013.

BRASIL. Lei n. 10.861, de 14 de abril de 2004: Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm)> Acesso em 17 jul. 2013.

BRASIL. Plano Nacional de Educação – PNE – Projeto de Lei para o decênio 2011-2020. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&id=16478&Itemid=1107](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=16478&Itemid=1107)> Acesso em 10 de ago 2013.

BRASIL. Lei nº. 11.344, de 8 de setembro de 2006. Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1º e 2º Grau e da remuneração dessas carreiras, das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário e dos cargos da área de apoio à fiscalização federal agropecuária, estende a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA aos cargos de Técnico de Laboratório e de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm)> Acesso em 10 de ago 2013.

BRASIL. Lei 12.772 de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que

trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm)> Acesso em: 15 jul. 2013.

BRASIL. Medida Provisória 614. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera a Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007; e dá outras providências. 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Mpv/mpv614.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Mpv/mpv614.htm)> Acesso em 12 jul. 2013.

BRASIL. Portaria n. 801, de 27 de abril de 2001. Aprova as alterações do Estatuto da Universidade Federal de Santa Maria, com sede na cidade de Santa Maria, no Estado do Rio Grande do Sul, mantida pela União, 2001. Disponível em: <[http://sucuri.ufsm.br/\\_outros/pdf/estatuto.pdf](http://sucuri.ufsm.br/_outros/pdf/estatuto.pdf)> Acesso em 15 jul. 2013.

COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. **International Journal on Working Conditions**. n. 5, jun. 2013. Disponível em: <http://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:ricot.com.pt:39>. Acesso em 15 set 2013.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para estudantes de graduação e pós-graduação. 2ª ed. Porto Alegre: Bookmann, 2005.

CRUZ, R.M; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, n. 24, p. 59-80 jun.2005.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. A Carga psíquica do trabalho In: BETIOL, M. I. S (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.p. 21-32.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.p. 119-143.

DIAS SOBRINHO, J. Avaliação e transformações da educação brasileira (1995 – 2009): do Provão ao SINAES. **Avaliação**, Campinas, v. 15, n. 1, p. 195-224, mar. 2010.

DIRECÇÃO-GERAL DO ENSINO SUPERIOR. Legislação: Graus, título e equivalências. Disponível em:

<<http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Geral/MenuTopo/Legislacao/Grau+Titulos+Equivalencias.htm>> Acesso em 25 de jul. 2013.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. European Risk Observatory Report - OSH in figures: stress at work — facts and figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 143p.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – EU-OSHA. Mainstreaming occupational safety and health into university education. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, 176p.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – EU-OSHA. Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, 107p.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK – EU-OSHA. Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) European Risk Observatory Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, 64p.

EUROPEAN COMMUNITIES. Employment In Europe 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

EUROPEAN COMMISSION. European pact for mental health and well-being, EU High-Level Conference ‘Together for mental health and wellbeing’, Brussels, 2008.

EUROPEAN COMMISSION, HEALTH AND SAFETY AT WORK IN EUROPE (1999–2007) — A statistical portrait, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.

EUROPEAN COMMISSION, HEALTH AND SAFETY AT WORK IN EUROPE. Mainstreaming gender into occupational safety and health practice. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. Annual Report 2013. Bélgica, 2013. Disponível em <<https://osha.europa.eu/en/publications/corporate/2013full>>

EMBIRUÇU, et al. Um indicador para a avaliação do desempenho docente em Instituições de Ensino Superior. **Ensaio**: avaliação em políticas públicas da Educação, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 795-820, out./dez., 2010.

FERREIRA, M. C. “Chegar feliz e sair feliz do trabalho”: aportes do reconhecimento no trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In: Mendes, A.M. (org). **Trabalho e Saúde**: o sujeito entre a emancipação e a servidão. Curitiba: Jaruá, 2008, p.40-53.

GUIMARÃES et al. Trabalho docente voluntário em uma universidade federal: nova modalidade de trabalho precarizado? **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 28, n. 3, p. 77-101, set. 2012.

GUIMARÃES, L. A. M. (2006). Fatores psicossociais de risco no trabalho. Artigo do 2º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho, Goiânia, GO. Recuperado em 10 janeiro, 2009, de [http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude\\_mental/anais/artigos.htm](http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos.htm).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Manual dos Indicadores de Qualidade 2011. 32p.

KARAM, H. Centralidade do trabalho e saúde mental pública. In: Mendes, A.M. (org). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Jaruá, 2008. p.139-152.

KOETZ, et al. Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n.4, p. 1019-1028, 2013.

LACAZ, F. A. C. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.23, n. 4, p.757-766, abr. 2007.

LEMONS, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. 147f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**; v. 14, n. 3. p. 62-82, 2009.

MARTINS, S.R. Tempo antes do adoecer: relações entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento do trabalho. In: Mendes, A. M. (org). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Jaruá, 2008. p.139-152

MENDES, M. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – Itra: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, M. M. (org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo, 2007, p. 111- 125.

MENDES, M. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In:\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo. 2007, p. 29 - 48.

MENDES, M. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologia sociais. In:\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo. 2007, p. 50 - 59.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni): Expansão. Disponível em: <[http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=100&Itemid=81](http://reuni.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=81)> . Acesso em 15 de agosto de 2013.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria Interministerial nº 475, de 26 de agosto de 1987. Disponível em: <<http://www.daf.unb.br/images/DAF/LegislacaoNormas/portaria%20mec%20mct%20475.pdf>> Acesso em 22 jul. 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. 114 p.

NUNES, A. K. HELFER, C. L. L. Diagnóstico do Desempenho na Docência da Graduação da Unisc. **Avaliação**, Campinas, v. 14, n. 1, p. 169-183, mar. 2009.

PALAZZO, J. GOMES, C. A. Plano de carreira e avaliação dos professores: encontros e desencontros. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 205-234, abr./jun. 2009.

PEREIRA, J.C.R. Processamento e Análise de Variáveis Qualitativas. In: \_\_\_\_\_ **Análise de dados Qualitativos: estratégias metodológicas para ciências sa saúde, humanas e sociais**. São Paulo: Edusp. 1999, p. 77-99.

PEREZ, K.V. “**Se eu tirar o trabalho, sobre um cantinho que a gente foi deixando ali**”: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes do ensino superior privado. 2012. 251f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional) – Porto Alegre, 2012.

PITA, M. Estresse laboral, assédio moral e *burnout* marcam produtivismo. **Revista ADUSP**, p. 14-21, set. 2010.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 448/79, aprova o Estatuto da carreira universitária de 13 de Novembro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 19/80, de 16 de Julho, e os aditamentos dos Decretos-Leis n.ºs 316/83, de 2 de Julho, 381/85, de 27 de Setembro, 392/86, de 22 de Novembro, 145/87, de 24 de Março, 147/88, de 27 de Abril, 412/88, de 9 de Novembro, 35/85, de 1 de Fevereiro, 456/88, de 13 de Dezembro, 393/89, de 9 de Novembro, 408/89, de 18 de Novembro, e 388/90, de 10 de Dezembro, 252/97, de 26 de Setembro). Diário da República nº 262, série I, 13 de novembro de 1979. Disponível em: <<http://www.dre.pt/util/getdiplomas.asp?iddip=19793391>> Acesso em 15 de jul. 2013.

PORTUGAL. Decreto-Lei n. 74 de 24 de Março de 2006. Disponível em <<http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Geral/MenuTopo/Legislacao/Grau+Titulos+Equivalencias.htm>> Acesso em 20 de jul. 2013.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de Agosto. Disponível em: <<http://www.unl.pt/data/docentes/legislacao-alteracao-ao-ecdu.pdf>>. Acesso em 26 de jul. 2013.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 124/99, aprova o Estatuto da Carreira de Investigação Científica. Disponível em: <<http://www.fct.mctes.pt/unidades/info/est-carinvc.htm>> Acesso em 27 de jul. 2013.

RIBEIRO, E. A. As atuais políticas públicas de avaliação para a educação superior e os impactos na configuração do trabalho docente. **Avaliação**, Campinas, v. 17, n. 2, p. 299-316, jul. 2012.

ROWE, D. E.O; BASTOS, A. V. B. Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **RAC**, Curitiba, v.14, n.6, p.1011 – 1030 nov./dez. 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: BETIOL, M. I. S (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento, e trabalho. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011. p 13-19.

SERAFIM, A.C. et al. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.32, n. 3, p. 686-705, 2012.

SILVA JÚNIOR, J. S. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados**: um estudo de caso-controle em trabalhadores segurados da Previdência Social. 2012, 124f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA JÚNIOR, J. R.et al. Trabalho intensificado na universidade pública brasileira. *Universidade e Sociedade*. Brasília, n. 45, ano XIX, p. 9-25, jan. 2010.

SOUSA, I. F. MENDONÇA, H. Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 4, p. 499-508, out./dez. 2009.

SGUISSARDI, V.;SILVA JÚNIOR, J. R. Trabalho intensificado nas federais: pós graduação e produtivismo acadêmico. São Paulo, Xamã, 2009. 271p.

SPINK, P. K.;ALVES, M. A. O campo turbulento da produção acadêmica e a importância da rebeldia competente. **Organização & Sociedade** - Salvador, v.18, n.57, p. 337-343, abr./jun 2011.

UNIVERSIDADE DE LISBOA. História. 2014 a. Disponível em: <http://www.ulisboa.pt/home-page/universidade/historia/>. Acesso em 10 out. 2014.

UNIVERSIDADE DE LISBOA. Factos e Números 2014b. Disponível em: <http://www.ulisboa.pt/home-page/universidade/factos-e-numeros/>. Acesso em 23 out. 2014.

UNIVERSIDADE DE LISBOA. Plano de Ação para 2014 -17. 2014c. 23p.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Guia do Estudante 2013. Disponível em: <[http://sucuri.cpd.ufsm.br/\\_pdf/docs/guaidoestudante2013.pdf](http://sucuri.cpd.ufsm.br/_pdf/docs/guaidoestudante2013.pdf)>. Acesso em 9 jul. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano de desenvolvimento Institucional 2011-2015**. 2011, 262p. Disponível em:

<<http://w3.ufsm.br/proplan/images/stories/file/COPLIN/PDI-2011-2015.pdf>> Acesso em 9 jul. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Plano Diretor de Tecnologia da Informação 2012-2013**. 2012, 195p. Disponível em:

<<http://sucuri.cpd.ufsm.br/portalweb/conteudo/docs/PDTI.pdf>> Acesso em 10 jul. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Regimento Interno da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD. 5p. Disponível em:

<[http://sucuri.ufsm.br/\\_pdf/docs/regimento\\_cppd.pdf](http://sucuri.ufsm.br/_pdf/docs/regimento_cppd.pdf)> Acesso em 10 jul. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Indicadores UFSM**: apresentação executiva 2012. Disponível em: <<http://www.ufsm.br/>> Acesso em 5 jul. 2013.

WHO (World Health Organization), **Stress at the workplace**: work-related stress: scientific evidence-base of risk factors, prevention and costs, 2012. Disponível em:

<[http://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)> Acesso em 2 set. 2013.

VERAS, V. S.; FERREIRA, M. C. "Lidar com gente é muito complicado": relações socioprofissionais de trabalho e custo humano da atividade em teleatendimento governamental. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. 2006, v.31, n.114, pp. 135-148.

VIEIRA, S. **Análise de variância**: ANOVA. São Paulo: Atlas, 2006, 204p.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho**. São Paulo: FDT/Oboré, 1987.

ZANIN et al. **Estou doente profissionalmente**: relato de experiência da APUFPR-SSind e reflexões sobre intervenções sindicais na saúde do trabalhador docente. *Universidade e Sociedade*. Ano XXII, n. 50, p. 1-17, jun.2012.



## ANEXO A – Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA)

Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho.

1 Nada exigido	2 Pouco exigido	3 Mais ou menos exigido	4 Bastante exigido			5 Totalmente exigido	
		Ter controle das emoções	1	2	3	4	5
		Ter que lidar com ordens contraditórias	1	2	3	4	5
		Ter custo emocional	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	1	2	3	4	5
		Disfarçar os sentimentos	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a elogiar as pessoas	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a ter bom humor	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a cuidar da aparência física	1	2	3	4	5
		Ser bonzinho com os outros	1	2	3	4	5
		Transgredir valores éticos	1	2	3	4	5
		Ser submetido a constrangimentos	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a sorrir	1	2	3	4	5
		Desenvolver macetes	1	2	3	4	5
		Ter que resolver problemas	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a lidar com imprevistos	1	2	3	4	5
		Fazer previsão de acontecimentos	1	2	3	4	5
		Usar a visão de forma contínua	1	2	3	4	5
		Usar a memória	1	2	3	4	5
		Ter desafios intelectuais	1	2	3	4	5
		Fazer esforço mental	1	2	3	4	5
		Ter concentração mental	1	2	3	4	5
		Usar a criatividade	1	2	3	4	5
		Usar a força física	1	2	3	4	5
		Usar os braços de forma contínua	1	2	3	4	5
		Ficar em posição curvada	1	2	3	4	5
		Caminhar	1	2	3	4	5
		Ser obrigado a ficar em pé	1	2	3	4	5
		Ter que manusear objetos pesados	1	2	3	4	5
		Fazer esforço físico	1	2	3	4	5
		Usar as pernas de forma contínua	1	2	3	4	5
		Usar as mãos de forma repetida	1	2	3	4	5
		Subir e descer escadas	1	2	3	4	5

**Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas**

<b>0</b> Nenhuma vez	<b>1</b> Uma vez	<b>2</b> Duas vezes	<b>3</b> Três vezes	<b>4</b> Quatro vezes	<b>5</b> Cinco Vezes	<b>6</b> Seis ou mais	
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os	0	1	2	3	4	5	6
Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as	0	1	2	3	4	5	6
Cooperação entre colegas	0	1	2	3	4	5	6
Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
Motivação	0	1	2	3	4	5	6
Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
Bem - estar	0	1	2	3	4	5	6
Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
Valorização	0	1	2	3	4	5	6
Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
Identificação com as minha tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Gratificação pessoal com as minha atividades	0	1	2	3	4	5	6
Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
Estresse	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
Frustração	0	1	2	3	4	5	6
Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
Medo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento do eu esforço	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
Indignação	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

**Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.**

0 Nenhuma vez	1 Uma vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes		5 Cinco vezes		6 Seis ou mais	
		Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
		Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
		Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
		Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
		Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
		Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
		Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
		Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
		Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
		Alterações do sono	0	1	2	3	4	5	6
		Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
		Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
		Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
		Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
		Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
		Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
		Agressividade nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
		Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
		Dificuldade com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
		Impaciência com as pessoas em geral.	0	1	2	3	4	5	6
		Amargura	0	1	2	3	4	5	6
		Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
		Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
		Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
		Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
		Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
		Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
		Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
		Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
		Solidão	0	1	2	3	4	5	6

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à *avaliação* que você faz do seu *contexto de trabalho*.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	
			1	2
			2	3
			3	4
			4	5
			5	