

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARILUCIA RICIERI

O GERENCIALISMO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO SUJEITO QUE  
PRODUZ CIÊNCIA: A MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO E DA PRODUÇÃO  
CIENTÍFICA

Maringá  
2022

MARILUCIA RICIERI

O GERENCIALISMO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO SUJEITO QUE  
PRODUZ CIÊNCIA: A MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO E DA PRODUÇÃO  
CIENTÍFICA

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Psicologia.

Área de concentração: Constituição do Sujeito e Historicidade.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

Maringá  
2022

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)  
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

R538g

Ricieri, Marilucia

O gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência : a mercantilização da educação e da produção científica / Marilucia Ricieri. -- Maringá, PR, 2023.

173 f.tabs.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2023.

1. Gerencialismo. 2. Produtivismo academico. 3. Pós-graduação - saúde mental. 4. Discentes - Saúde Mental. I. Silva, Guilherme Elias da , orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD 23.ed. 150

MARILUCIA RICIERI

*O gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência:  
a mercantilização da educação e da produção científica*

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Psicologia.

COMISSÃO JULGADORA

  
Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

PPI/Universidade Estadual de Maringá (Presidente)



Prof. Dr. Lucas Martins Soldera  
PPI/Universidade Estadual de Maringá



Profa. Dra. Ana Céli Pavão  
KROTON Educacional



Prof. Dr. Matheus Viana Braz  
UEMG/Universidade Estadual de Minas Gerais



Prof. Dr. Marcos Paulo Shiozaki  
DPI/Universidade Estadual de Maringá

Aprovada em: 14 de dezembro de 2022.  
Defesa realizada na sala de vídeo do Bloco 118.

*Dedico esse trabalho a todos(as) os(as) pesquisadores(as),  
docentes e discentes, que tenham melhores perspectivas no  
mundo do trabalho, que haja esperança e espaço para a  
sublimação!*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva que, com sua orientação, contribuiu para que meu sonho de realizar o doutorado se concretizasse. Obrigada pela empatia, confiança, carinho e ensinamentos que me proporcionou. Sem você, não seria possível.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPI) da Universidade Estadual de Maringá, prof. Dr. Eduardo Augusto Tomanik, prof. Dr. Hélio Honda, em especial à Profa. Dra. Adriana de Fátima Franco e à Profa. Dra. Sylvia Mara Pires de Freitas, pelas contribuições e ensinamentos que carregarei comigo para sempre.

Agradeço à professora Dra. Angela Caniato (*in memoriam*), que deixou um legado para a Psicologia e que contribuiu para que eu pudesse chegar aqui.

Agradecimentos especiais à nossa querida secretária do PPI, Wal Aceti, pelas nossas conversas e compartilhamentos sobre as maratonas, momentos importantes que contribuíram para aliviar o estresse.

Às amigas queridas do grupo de estudo, Tamara, Priscila Bulla, Priscila, Alana e Kely pelas muitas trocas de experiências e acolhida.

Agradeço aos(as) amigos(as) e companheiros(as) do mestrado e doutorado, em especial, ao Rodrigo, Bárbara, Paulo, Letícia, Idvar e Rafaela, que contribuíram em momentos de decisão, de reflexão e de aprendizado.

Agradeço aos(as) amigos(as) e companheiros(as) de trabalho e estudos, Alessandra, Anderson, Franciely e Dayane pelas muitas trocas e aprendizados nessa trajetória. Muito obrigada!

Aos professores e professoras, integrantes (titulares e suplentes) das minhas bancas de Qualificação e Defesa: Profa. Ana Céli Pavão, Prof. Dr. Lucas Martins Soldera, Prof. Dr. Matheus Viana Braz, Prof. Dr. Marcos Paulo Shiozaki; Profa. Dra. Adriana de Fátima Franco, Prof. Dr. Rafael Bianchi Silva. Agradeço o afeto e atenção, as riquíssimas e produtivas contribuições que aprimoraram a pesquisa e transformaram minha forma de pensar sobre o tema.

Em especial, agradeço a minha querida amiga Kely, pois nossas viagens para Maringá proporcionaram aprendizagem, muitas reflexões e alegrias.

À minha querida amiga Ana Céli Pavão, que me incentivou a dar o primeiro passo nessa trajetória para participar do processo seletivo como aluna especial.

A todos da minha família que, mesmo sem compreender muito porque tanto me isolava das conversas familiares para ficar trancada no quarto estudando e escrevendo, fazem parte do meu porto seguro. Pessoas que amo muito.

À minha mãe, pelos momentos que compartilhamos durante a quarentena da pandemia, revezando os espaços da casa para fazer nossas atividades, juntas e fortes! Ao meu pai (*in memoriam*) que, onde estiver, tenho certeza de que estará orgulhoso pela minha conquista.

Agradeço a Deus, a quem recorria para pedir forças para continuar e ter capacidade para escrever.

*Não é preciso opor a objetividade das condições de existência – cada um tem necessidade de condições materiais para existir socialmente – aos elementos que favorecem uma subjetividade feliz e dão um sentido a esta existência. O trabalho é um meio de subsistência, e não a finalidade da existência.*  
(Gaulejac, 2007, p. 241)



Ricieri, M. (2022). *O gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência: a mercantilização da educação e da produção científica*. 2022. 173f. Tese. Doutorado em Psicologia. Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

## RESUMO

Esta tese teve como objetivo compreender como se evidencia o gerencialismo nas relações de trabalho e na trajetória de discentes como sujeitos-pesquisadores, nas Instituições de Ensino Superior (especificamente em Programas de Pós-graduação *stricto sensu*), identificando as implicações na sua saúde mental advindas deste modo gestor amplamente aplicado na educação. Buscamos entender a relação entre o sentido do trabalho e a subjetividade do sujeito-pesquisador, no papel de discente de PPG *stricto sensu* referente à realização das atividades que lhe são incumbidas (cumprimento de créditos em disciplinas, realização de estágio em docência, provas de proficiência em língua estrangeira, produção de artigos, publicações, prestação de contas, organização e participação em eventos científicos, dentre outras). Por fim, procuramos averiguar se as experiências laborais dos sujeitos pesquisados suscitam vivências subjetivas que acometem implicações à saúde mental, e quais são as estratégias elaboradas para o enfrentamento dessas (possíveis) vivências. Para consolidar a pesquisa, escolhemos as premissas descritas na abordagem qualitativa e de campo, sendo realizadas entrevistas semiestruturadas com discentes (mestrandos e doutorandos) e coleta de dados documentais nos sites do CNPq, CAPES, MEC, Universidades, entre outros, relacionados à educação e pós-graduação *stricto sensu*. Para concretizar nosso propósito, estruturamos as averiguações com base nas premissas do gerencialismo e nas fundamentações teórico-metodológicas da Psicossociologia do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho. A partir dos resultados e das análises, encontramos uma provável relação entre sofrimento e adoecimento psíquico dos mestrandos e doutorandos entrevistados e os enfrentamentos das fustigadas gerencialistas, presentes nas diretrizes que estruturam e mantêm os programas de pós-graduação *stricto sensu*. Com isso, a pesquisa propõe um repensar alternativas e direcionamentos quanto aos princípios que estabelecem os indicadores de desempenho, de produção e qualidade, o que poderia ser mobilizador para discussões coletivas da comunidade acadêmica e desenvolvimento de ações voltadas para novas perspectivas das políticas de gestão, promovendo ações coletivas que favoreçam a saúde mental dos pesquisadores. Dentre essas ações, apresentamos algumas sugestões, tais como: encontros virtuais ou presenciais com os discentes, mediados por profissionais da área da saúde mental com o intuito de dar suporte e apoio ao compartilhar sentimentos, dificuldades, experiências, etc.; reestruturação das regras e diretrizes das revistas, periódicos e da CAPES quanto às exigências que norteiam as publicações e critérios para obtenção dos títulos de mestres e doutores; reestruturação das atividades docentes no que tange a relação orientador-orientando de PPG *stricto sensu*, dentre outras reflexões e sugestões que foram explanadas nas considerações finais deste trabalho.

**Palavras-Chave:** Gerencialismo; Produtivismo; Pós-graduação, Discentes; Saúde Mental.

Ricieri, M. (2022). *Managerialism and the impacts on the mental health of the subject who produces science: the commodification of education and scientific production*. 2022. 173f. Dissertation. PhD in Psychology. Psychology Postgraduate Program, Universidade Estadual de Maringá, Maringá.

## ABSTRACT

This dissertation aimed to understand how managerialism is evidenced in work relationships and in the trajectory of students as subjects-researchers in Higher Education Institutions (specifically in *stricto sensu* Postgraduate Programs), identifying the implications for their mental health that arise from this management method widely applied in education. We seek to understand the relationship between the meaning of work and the subjectivity of the subject-researcher in the role of *stricto sensu* postgraduate student, referring to the performance of the activities that are incumbent upon them (completion of credits in disciplines, completion of teaching internship, foreign language proficiency tests, production of articles, publications, accountability, organization and participation in scientific events, among others). Finally, we seek to find out if the work experiences of the subjects surveyed evoke subjective experiences that cause mental health implications, and what are the strategies developed to face these (possible) experiences. To consolidate the research, we chose the premises described in the qualitative and field approach, carrying out semi-structured interviews with students (master's and doctoral students) and collecting documentary data on the websites of CNPq, CAPES, MEC, Universities, among others, related to education and *stricto sensu* post-graduation. To achieve our purpose, we structured the investigations based on the premises of managerialism and on the theoretical-methodological foundations of Psychosociology of Work and Psychodynamics of Work. Based on the results and on the analyses, we found a probable relationship between the interviewed masters and doctoral students' suffering and psychic illness and the confrontations of the managerial harassers, present in the guidelines that structure and maintain *stricto sensu* postgraduate programs. With this, the research proposes a rethinking of alternatives and directions regarding the principles that establish performance, production and quality indicators, which could be mobilizing for collective discussions of the academic community and development of actions aimed at new perspectives of management policies, thus promoting collective actions that favor mental health of researchers. Among these actions, we present some suggestions, such as: virtual or face-to-face meetings with students, which can be mediated by mental health professionals in order to provide aid and support when sharing feelings, difficulties, experiences, etc.; restructuring of the rules and guidelines of journals, periodicals and CAPES regarding the requirements that guide publications and criteria for obtaining master's and doctoral degrees; restructuring of teaching activities regarding the *stricto sensu* postgraduate advisor-student relationship, among other reflections and suggestions that were explained in the final considerations of the dissertation.

**Keywords:** Managerialism; Productivism; Post-graduation; Students; Mental health.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1-</b> Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) .....	85
-----------------------------------------------------------------	----

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1-</b> Caracterização dos entrevistados .....	108
---------------------------------------------------------	-----

## LISTA DE SIGLAS

ANS - Análise dos núcleos de sentido.

ANPG - Associação Nacional de Pós-Graduandos.

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

CCPG - Câmara Central de Pós-graduação.

CI/CCH – Centro de Ciências Humanas.

CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

CNS - Conselho Nacional de Saúde.

COPEP - Comitê Permanente de Ética em Pesquisas com Seres Humanos.

FAP – Faculdade de Apucarana.

IES – Instituição de Ensino Superior.

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

MEC – Ministério da Educação.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMS – Organização Mundial da Saúde.

PdT – Psicodinâmica do Trabalho.

PPI – Programa de Pós-graduação em Psicologia.

PSS – Processo Seletivo Simplificado do Paraná.

RGPG – Regimento Geral de Pós-graduação.

SBDG – Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos.

SNPG - Sistema Nacional de Pós-Graduação.

UEL – Universidade Estadual de Londrina.

UEM – Universidade Estadual de Maringá.

UNESP – Universidade Estadual Paulista.

USP – Universidade de São Paulo.

UnB – Universidade de Brasília.

## SUMÁRIO

<b>PRÓLOGO</b> .....	15
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	21
<b>1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E POSSÍVEIS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR</b> .....	28
1.1 Consumindo, produzindo, adoecendo.....	37
1.2 Organizações hipermodernas, produtivismo e a precarização no trabalho.....	47
1.3 Subjetividade e saúde mental do pesquisador.....	55
<b>2 EDUCAÇÃO E GERENCIALISMO</b> .....	63
2.1 Neoliberalismo e a constituição de um Estado brasileiro gerencial .....	63
2.2 Gerencialismo e Educação no Brasil .....	74
2.2.1 Modelo gerencialista na pós-graduação <i>stricto sensu</i> .....	84
2.2.2 Implicações do gerencialismo na formação de mestres e doutores .....	88
<b>3 CAMINHOS PERCORRIDOS - METODOLOGIA</b> .....	94
3.1 Análise Documental.....	95
3.2 Trajetória Teórico-Metodológica.....	99
3.3 Procedimento para coleta de dados.....	103
3.3.1 Perfil dos entrevistados .....	111
3.3.2 Breve análise de implicação.....	110
3.4 Metodologia de Análise de dados .....	113
3.4.1 Devolutiva dos resultados.....	
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	116
4.1 Resultados e discussão – núcleos de sentido .....	116
4.1.1 Núcleo de sentido 1- Ingresso no PPG <i>stricto sensu</i> e carreira docente.....	116
4.1.2 Núcleo de sentido 2- Gerencialismo na educação e saúde mental.....	126
4.1.3 Núcleo de sentido 3- O pesquisar e o(a) pesquisador(a): subjetividade e saúde mental.....	135

4.1.4 - O Núcleo de sentido 4- Estratégias de mediação do sofrimento .....	145
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS - EM BUSCA DE REFLEXÕES E POSSIBILIDADES.....</b>	<b>152</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>159</b>
<b>APÊNDICE I - Roteiro de Entrevista.....</b>	<b>170</b>
<b>APÊNDICE II- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>171</b>

## PRÓLOGO

Dou início à minha tese trazendo um pouco da minha trajetória enquanto pesquisadora. Comecei a me interessar por pesquisa na graduação em Psicologia na Universidade Estadual de Londrina. Como aluna bolsista, estava sempre atuante nos projetos ofertados pelos docentes. Em 1996, realizei uma pós-graduação *latu sensu* – Psicologia Organizacional e do Trabalho, na Universidade Estadual de Londrina (UEL), quando retomei o contato com a Psicologia do Trabalho através de professores renomados, como o Prof. José Roberto Heloani, Prof. Seiji Uchida, Prof. Sigmar Malvezzi, Profa. Magali Surjus (*in memoriam*), entre tantos outros excepcionais docentes que muito me ensinaram e contribuíram para que eu resgatasse algo que estava adormecido em mim: estudar a saúde mental do trabalhador, compreender a relação entre poder e organização, verificar os impactos na subjetividade do trabalhador, etc.

Para tanto, obtive mais contato com a fundamentação teórica-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), da Psicossociologia do Trabalho e da Psicanálise, a partir de autores como Dejours, Edith Seligmann-Silva, Pagès, Gaulejac, além das publicações dos renomados professores que compunham, à época, o corpo docente da pós-graduação. Era uma exigência para concluir a pós que fosse realizada uma monografia. Portanto, busquei ouvir minhas inquietações e decidi pela temática das relações de poder nas organizações, e a monografia seguiu intitulada: “Efeitos patogênicos da administração autoritária”, na qual tive a oportunidade de realizar uma pesquisa de campo qualitativa. Foi quando meu interesse em estudar com mais veemência a saúde mental relacionada ao trabalho se intensificou.

Segui trabalhando em empresas do setor privado, sempre inquieta procurando compreender a relação entre a organização do trabalho e a saúde do trabalhador, bem como as relações de poder que atravessam as relações de trabalho tanto em instituições públicas quanto em privadas. Por muito tempo, atuei na área de recursos humanos e desenvolvimento de pessoas. Vivenciei um paradoxo durante muitos anos da minha carreira profissional: ao mesmo tempo em que precisava atuar nas áreas específicas de Recursos Humanos, procurava fazer “escutas” das falas dos trabalhadores, procurando atuar de forma acolhedora, orientativa, muitas vezes buscando melhorar as condições de trabalho para minimizar possíveis sofrimentos e enfrentamentos relacionados à gestão e à própria organização do trabalho.



Em 2000, me desliguei da empresa onde atuei por 10 anos na área de Recursos Humanos. Resgatei um antigo desejo: sala de aula, docência, ensinar e aprender, compartilhar com outras pessoas o que já havia aprendido. Comecei minha trajetória como facilitadora em programas de desenvolvimento de pessoas e moderadora de grupos. Realizei uma formação da Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos (SBDG), conduzida por duas psicólogas, onde estudávamos as teorias de grupos, utilizando de autores como Kurt Lewin, Moreno, Moscovici, entre outros; um divisor de águas para mim. Através da autopercepção contínua, aprendi mais sobre mim e fortaleci o desejo de atuar com as pessoas e ensinar. Em 2002, iniciei minha carreira na docência. Contratada pela Faculdade de Apucarana (FAP) para ensinar o que havia aprendido sobre grupos, com duas aulas na sexta-feira à noite, me deslocava de Londrina para Apucarana com um grupo de professores. Ficava mais tempo na estrada do que em sala de aula, mas valeu a experiência. E assim segui gradativamente com aumento de carga horária como docente.

Em 2005, participei do Processo Seletivo Simplificado (PSS) para contratação temporária de professor na Universidade Estadual de Londrina, onde permaneci durante quase dois anos. Foram dois contratos distintos de PSS com duração de 1 ano cada, renovável para igual período. Considero que foi a experiência mais importante da minha vida como docente, pois na Universidade, a proximidade com a pesquisa é bem mais concreta do que nas faculdades privadas. Durante o período na UEL tive a magnífica oportunidade de ter contato próximo com professores doutores da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade de Brasília (UnB), pesquisadores da área do trabalho, especialmente, da saúde mental no trabalho. Estava no lugar certo, pois era isso que eu tanto desejava: pesquisar e conhecer mais sobre essa área.

A partir de 2006, comecei a me preparar para ingressar no mestrado, incentivada pelos professores e chefes de departamento da Psicologia. No ano seguinte, participei do processo seletivo para aluno especial no Mestrado em Psicologia na Universidade Estadual Paulista (UNESP) - Campus de Assis-SP. Tive a satisfação e a oportunidade de aprender muito com o prof. Dr. Francisco Hashimoto cursando sua disciplina como aluna especial. Depois desta data, iniciei a minha saga para conseguir ser aprovada como aluna regular no mestrado. Tentei durante dois anos seguidos, no primeiro processo seletivo não fui aprovada no projeto; no segundo processo, fui aprovada em todas as fases, mas não passei na entrevista. Claro que fiquei muito triste com a situação, queria muito fazer o mestrado na UNESP, mas também tinha que trabalhar para dar conta do meu sustento

e da minha família. Mas não desisti! Isso aconteceu no final de 2008, concomitante ao término do contrato temporário com a UEL.

Na sequência dos acontecimentos fui aprovada no processo seletivo para docente na Unopar – Universidade Norte do Paraná, do setor privado. Um grande desafio pela frente por ser uma modalidade de ensino que eu não tinha nenhuma experiência, a Educação à Distância, e a carga horária era mínima, 12 horas.

Em 2009 retornei para a Universidade Estadual de Londrina, em um novo PSS com carga horária de 20 horas, permanecendo por mais dezoito meses. Minhas tentativas para ser aprovada nos processos seletivos de Mestrado em Psicologia continuavam. Mas eu trabalhava em uma IES do setor privado e uma Universidade pública, atendia no consultório e não conseguia me preparar como deveria para ser aprovada. Em 2010 tentei o processo seletivo do Mestrado na UEM, mas não consegui entrar. Como sou uma pessoa persistente, não desisti, mas precisei encontrar outra possibilidade, precisava realizar o mestrado se quisesse continuar atuando como docente, e eu desejava muito permanecer nessa área.

O ingresso no mestrado aconteceu somente em 2011, em Educação, na UNOESTE, em Presidente Prudente. Nesse período, fazia as disciplinas às segundas e terças-feiras e cumpria a carga horária como docente de quarta-feira a sábado. Era bem intenso, muita leitura e atividades a serem cumpridas, conciliando viagens, trabalho, família; todavia, valeu a pena cada momento. Conheci pessoas queridas, construí laços de amizade que se consolidaram com o tempo. Minha orientadora, profa. Dra. Raquel Rossan C. Gitahy, era bastante exigente e ao mesmo tempo compreensiva quanto às minhas condições de trabalho, emocionais e situação financeira para realizar o mestrado. Em 2013, concluí o Mestrado, e com a co-autoria da profa. Dra. Raquel e da profa. Dra. Adriana A. Lima, conseguimos publicar o artigo da dissertação na RIED<sup>1</sup> – “Revista Iberoamericana de Educación a Distancia”, em 2015. Foi a minha primeira publicação de um artigo em uma revista de classificação Qualis B1.

Seguindo com a carreira docente, fui contratada em 2012 pela faculdade Pitágoras, de Londrina, para ministrar aulas no curso de Psicologia, mais uma vez para ensinar e compartilhar a experiência adquirida sobre o desenvolvimento de grupos. E assim segui na carreira docente, ampliando a carga horária com incentivo à produção científica e

---

<sup>1</sup> Lima Terçariol, A. A., Rosan Christino Gitahy, R., & Ricieri, M. (2015). Educação a distância e tutoria: uma análise a partir das interações do tutor com o professor-formador e com o professor-cursista. *RIED. Revista Iberoamericana de educación a Distancia*, 18(1), 257-275. ISSN: 1138-2783.

percebendo que precisava retornar para o “banco acadêmico”. Mas demorou um bom tempo!

Em 2014 comecei a investigar sobre o doutorado em Psicologia na área da saúde mental no trabalho. No final do ano de 2016, a Universidade Estadual de Maringá ofertou vagas para alunos não-regulares na pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia, e era tudo que eu precisava; participei do processo seletivo e ingressei no ano letivo de 2017 como aluna não-regular. Uma Universidade renomada, com logística favorável, horário compatível com a carga horária das IES que eu atuava e na linha de pesquisa que sempre me interessou.

Iniciei minha trajetória no doutorado da UEM na turma de 2018, na linha de pesquisa dois: Subjetividade e práticas sociais na contemporaneidade. Comecei com a Profa. Dra. Ângela Maria Pires Caniato (*in memoriam*) como orientadora, mas devido a algumas dificuldades e incompatibilidades precisei trancar meu doutorado no segundo semestre de 2018 e solicitar a troca de orientador(a). Estava propensa a desistir do doutorado porque estava me trazendo muito sofrimento e afetando minha saúde. Nesta época, o Prof. Dr. Guilherme estava na coordenação do PPI – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Foram muitas conversas e, como sempre, Prof. Guilherme acolhedor e afetivo, foi me apresentando possibilidades para não desistir do meu sonho em fazer o Doutorado em Psicologia. Durante o período que tranquei o curso, participei do programa como aluna ouvinte e ao mesmo tempo elaborava um novo projeto de pesquisa e aguardava para conseguir um(a) orientador(a) que aceitasse me orientar. Eu reconheço que o que me manteve no Doutorado e me deu forças para não desistir e chegar até aqui neste momento que estou hoje, foi a acolhida e orientação do Prof. Dr. Guilherme. Prof. Gui... carinhosamente falando!

Retornei com as atividades do doutorado em 2019 com a ideia de pesquisar o “sofrimento psíquico dos discentes de pós-graduação *stricto sensu*, mestrandos e doutorandos”, afinal de contas, eu senti isso na pele, e ao meu redor encontrei vários(as) colegas que também tiveram experiências de sofrimento e adoecimento durante o mestrado e doutorado, tanto para conseguirem ser aprovados durante o curso quanto conseguirem concluir a pós-graduação. Alguns desistiram no meio do caminho!

A inquietação que me fez prosseguir com a pesquisa girava em torno de questionar: Por que essa trajetória de mestrado e doutorado precisa ser tão sofrida? Qual o contexto que propicia ser mais “fácil” ou mais “difícil” realizar o mestrado e doutorado? De onde vem as regras, as normas que nos são apresentadas como diretrizes a serem

cumpridas? O que está acontecendo com a Educação? Afinal de contas, meu mestrado foi em Educação, eu queria entender melhor essas transformações. Na tentativa de responder essas inquietações, pensei no projeto para pesquisar o gerencialismo na pós-graduação *stricto sensu* e o impacto na saúde mental do discente de mestrado e doutorado, sujeito que estuda, pesquisa e produz ciência.

O primeiro passo foi buscar o entendimento do que estaria por trás dessas condições dos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Isso porque, ao buscar os diversos processos seletivos, me deparei com requisitos que constavam nos editais, mas ao mesmo tempo percebia que havia exigências que não eram explícitas, e que talvez fizessem parte de um contexto mais subjetivo no que diz respeito às seleções. Essas condições são pertinentes aos regulamentos de PPGs, à CAPES, ao CNPq, ao corpo docente dos programas, ou faz parte de um sistema mais amplo e complexo relacionado às diretrizes políticas, governamentais? Para responder a essas dúvidas, dei início às leituras sobre o gerencialismo, a precarização no trabalho na educação e na pesquisa.

A partir desses primeiros estudos, segui com a “escuta” de um desejo, de uma inquietação que vem há anos mobilizando meus estudos: saúde mental, transformações e precarização no trabalho e na educação, e, por fim, o enfrentamento pessoal de “quase” abandonar o sonho de realizar o doutorado em uma Universidade pública e renomada como a UEM, em decorrência de situações adversas. Da mesma forma, contribuiu para a construção do tema o contato com colegas mestrandos e doutorandos em situações similares à minha história. Assim, elaborei o tema: o gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência. Com o caminhar no doutorado realizando as disciplinas, as orientações, as leituras, a qualificação e demais atividades pertinentes, enriqueci o tema de pesquisa: o gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência: a mercantilização da educação e da produção científica. Passei a me aprofundar sobre diretrizes, regulamentos, relações entre docentes e discentes, enfim, elaborei o projeto que foi submetido ao Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (COPEP), sendo aprovado sob número do parecer 3.473.517 (CAAE: 14275819.5.0000.0104).

Foi assim que cheguei até aqui! Agora estou redigindo o relatório da pesquisa já realizada, com todos os requisitos e créditos cumpridos. Agradeço todos os dias por ter encontrado no meu caminho o prof. Guilherme. Ainda há muito o que aprender, entender e caminhar, mas posso dizer que até aqui consegui compreender melhor sobre relações de trabalho, saúde mental e educação, e o quanto precisamos repensar nossa atuação como

pesquisadores no enfrentamento de situações regidas por regulações originárias das diretrizes gerencialistas.

## INTRODUÇÃO

Sempre esteve presente em minha trajetória profissional a busca pela compreensão do que permeia as relações de trabalho; apreensões como as que seguem: o significado do trabalho para o sujeito, de que maneira a atividade laboral pode contribuir para a saúde mental desse trabalhador, a influência do poder e dos modos de gestão no funcionamento das organizações e como é possível adotar estratégias para se manter saudável psiquicamente quando há situações desgastantes e favoráveis ao adoecimento no cotidiano de trabalho.

Nos deparamos com muitas definições sobre o trabalho, pois, dependendo do olhar que se lança para essa atividade, ela pode ser vista como uma relação social, como uma relação salarial, como um emprego, como uma atividade de produção, como um meio de subsistência, entre outros. A palavra trabalho, cuja origem etimológica vem do latim *tripalium*, significa instrumento de tortura e se relaciona a sofrimento. Todavia, a regulação imbricada no trabalho se altera em função dos cenários políticos, sociais, gerenciais e das condições oferecidas para o momento em que se vive, e também como consequência das transformações ao longo da história.

Tomando como referência a definição de Dejours (2004) sobre o trabalho, quer seja, “aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (p. 29). De acordo com Antunes (2009), o trabalho, além de fazer parte da construção da identidade por meio das vivências e do reconhecimento do seu trabalho, colabora para dar sentido à vida da pessoa.

A contribuição de Lhuilier (2013) corrobora com o entendimento sobre o trabalho, apontando que esse olhar evoluiu ao longo dos tempos. Todavia, ainda perdura, por meio da noção de esforço, a “dimensão de limitação, pressão e constrangimento: não existe trabalho sem que a atividade se apoie sobre uma mobilização de energia, uma tensão em direção a um objetivo” (p. 483). A seu ver, o esforço relacionado ao trabalho tem como norte um objetivo e uma realidade orientada em direção à sua representação. O esforço possui um caráter fundamentalmente social, uma vez que o trabalho é realizado para os outros e com os outros; é subordinado a um objetivo coletivo, organizado, coordenado, canalizado, gerido. Portanto, o trabalho apresenta-se como objeto de enfrentamentos e de conflitos.

O trabalho, sob um olhar clínico, não se limita à relação de salário e emprego. Vai além dessa instância, porque o trabalhar, em sua essência, é fundamentalmente invisível. *A priori*, mostra-se como uma atividade que possibilita ao sujeito revelar a si próprio, constituir sua identidade e permitir a dinâmica da realização do eu – um modo de engajamento da subjetividade para responder a uma tarefa delimitada por pressões, sejam elas materiais ou sociais.

Na sociedade atual, vivenciamos uma configuração diferenciada para as relações laborais: o produtivismo, a flexibilização e a precarização na configuração dos modos de pensar e realizar as atividades incumbidas ao trabalhador nas diversas áreas de atuação. Essas situações de trabalho são transpassadas por incidentes, panes, anomalias de funcionamento, dentre muitos outros acontecimentos inesperados, como incoerência organizacional, imprevistos decorrentes de recursos materiais, relações com outros trabalhadores – colegas, chefes, subordinados, equipe, direção, clientes, etc. (Dejours, 2004).

Compreendemos que a realidade do trabalho é algo complexo, multifacetado e marcado pelo conflito capital *versus* trabalho, sendo a economia capitalista referendada pelo modelo neoliberal. Modelo este que se apresenta em constante busca por desempenho com qualidade e excelência, atrelados ao imperativo da adaptabilidade às mudanças constantes de lugar, de espaço, de interlocutores no sistema produtivo e nos resultados exigidos em “um cenário marcado pelo rompante e avassalador processo de precarização das condições e relações de trabalho” (Duarte, 2017, p. 260).

A mobilização sobre o trabalho leva a inverter a ordem das prioridades, como se a sociedade inteira tivesse que se colocar a serviço da economia; principalmente a economia política, que se torna uma economia gestonária na qual as considerações contábeis e financeiras importam mais que as considerações humanas e sociais (Gaulejac, 2007), em um movimento paradoxal de valores que transitam entre o conhecimento e a ignorância, o bem-estar e o sofrimento, a proteção e a segurança, a riqueza e a pobreza, em nome do desempenho, da qualidade e da competição. Junto do individualismo, a competição e o produtivismo tendem a desmobilizar coletividades, assim como o neoliberalismo atua “descoletivizando” a sociedade, é preciso ser o melhor, o mais produtivo e ágil em nome da ascensão da carreira e da permanência nos postos de trabalho, submetidos às métricas de produtividade e da alta performance.

Como o universo do trabalho tem sido fortemente penalizado (Antunes, 2006) em consequência das formas de reestruturação produtiva ao longo da história – do

Taylorismo, Fordismo, Toyotismo aos tempos atuais –, quando se toma a realidade cotidiana do trabalho, um traço praticamente constante tem sido a tendência ao exacerbado aumento dos mecanismos de desregulamentação e precarização da força de trabalho, tema esse que vamos aprofundar no capítulo um de nossa tese.

Na tentativa de compreender essa trajetória e as transformações no mundo do trabalho, buscamos assimilar os estudos sobre o gerencialismo, com suas características e implicações, bem como o universo do trabalho na área da educação, da pesquisa, no sentido de produzir algo – produção não de objetos, mas científica – a partir daqueles que estão vinculados à atividade de ensinar e pesquisar.

Para a realização da pesquisa, delimitamos, dentro da vasta área de educação, que os sujeitos seriam discentes de programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrandos e doutorandos regularmente matriculados)<sup>2</sup> vinculados às Instituições de Ensino Superior (IES) públicas da região norte do Paraná. Buscamos, com o **objetivo geral**, identificar como diretrizes gerencialistas consolidadas nas Instituições de Ensino Superior, nos órgãos de fomento e expansão de pesquisa no país – tais como CAPES, CNPq, MEC, Fundações de Amparo à Pesquisa (exemplo: Fundação Araucária) – impactam subjetivamente e na saúde mental de pesquisadores discentes de PPGs *stricto sensu* (mestrando e doutorando).

Como **objetivos específicos** buscamos compreender as relações de trabalho e as mudanças no mundo do trabalho, transcorrendo sobre transformações que reverberam nos trabalhadores e na sociedade de modo geral na atualidade; discutir sobre o gerencialismo: diretrizes, trajetória histórica, implicações nas relações de trabalho, educacionais, sociais e, principalmente, no funcionamento das pós-graduações *stricto sensu* em território nacional; analisar as fontes de prazer, sofrimento e reconhecimento na trajetória dos referidos pós-graduandos, sobretudo no que diz respeito ao sentido do trabalho para o pesquisador; propomos identificar e compreender as vivências de sofrimento que acometem implicações à saúde mental<sup>3</sup> e levam ao adoecimento do pesquisador a fim de

---

<sup>2</sup> Constituem programas institucionais de pós-graduação *stricto sensu* os cursos de mestrado e doutorado regulares, pertencentes ao Sistema Nacional de Pós-Graduação, avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), submetidos à deliberação pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CES/CNE) e homologados pelo Ministro da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2017-pdf/78281-rces007-17-pdf/file/>. Acesso em: 02 jan. 2020.

<sup>3</sup> Saúde mental descrita como o equilíbrio emocional entre as exigências ou vivências externas e os desejos subjetivos. É um estado de bem-estar emocional e psicológico, através do qual o sujeito é capaz de utilizar suas capacidades cognitivas, habilidades afetivas e funções sociais, bem como responder às solicitações da vida cotidiana (Silva, 2020, p. 421).



investigar as possíveis causas e consequências no seu cotidiano. Por fim, buscamos especificar quais foram as estratégias de mediação do sofrimento adotadas para o enfrentamento dessas vivências, tanto individuais quanto coletivas.

Para concretizar nosso propósito, estruturamos nossas investigações com base nas premissas do gerencialismo, na constituição da subjetividade, no sentido do trabalho, no sofrimento do trabalho, bem como das estratégias de enfrentamento empregadas pelos pesquisadores; temas que serão conceituados no primeiro capítulo da tese. A fundamentação teórica adotada foi a Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e a Psicossociologia do Trabalho, que se interessa pelo indivíduo na interação com as circunstâncias, os processos inconscientes e com os processos sociais para a análise das relações de trabalho que se desenvolvem nos diversos cenários (Silva, 2010). Quanto aos métodos, seguimos as premissas de Minayo (2003) na estruturação das entrevistas, e Bardin (1977), com a técnica da análise do conteúdo.

Sendo a pesquisa caracterizada como qualitativa, definimos a entrevista na modalidade semiestruturada como instrumento para coletar as informações, o que nos possibilitou mais liberdade para realizar as perguntas ou para fazer as intervenções, permitindo abertura nas discussões referentes a este contexto. Complementamos nossa coleta de dados da pesquisa com levantamento de documentos dos sites oficiais vinculados à CAPES, ao CNPq, MEC e Universidades com intuito de conhecer melhor as diretrizes do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG), através de normas e informativos publicados<sup>4</sup>.

No que tange à análise dos dados, esta ocorreu a partir do processo de análise dos núcleos de sentido (ANS), que consiste em uma técnica adaptada por Mendes (2007) da análise de conteúdo descrita por Bardin (1977). A técnica aborda o desmembramento do texto em unidades, ou seja, em núcleos de sentido que são formados a partir da investigação dos temas psicológicos que se destacam no discurso.

No plano estrutural, esta tese foi construída em introdução, quatro capítulos e considerações finais. Inicialmente, dedicamos a introdução para apresentação de um panorama geral da tese e de nossa trajetória pessoal e profissional.

No primeiro capítulo, apresentamos uma breve trajetória do mundo do trabalho, discorreremos sobre as transformações na sociedade contemporânea – marcadas pelo

---

<sup>4</sup> As pós-graduações *stricto sensu* compreendem programas de mestrado e doutorado abertos a candidatos diplomados em cursos superiores de graduação, que atendam às exigências das instituições de ensino e ao edital de seleção dos alunos (Art. 44, III, Lei nº 9.394/1996). Ao final do curso o aluno obterá um diploma.

produtivismo, pelo consumismo exacerbado e pela preconização do culto à excelência em várias dimensões – , apresentamos conceitos sobre subjetividade, saúde mental, a relação com o trabalho e com a produção científica que são regulados pelo gerencialismo, pela eficiência concebida não somente como produção advinda do conhecimento (em sentido *stricto*), mas como produções mercantilizadas e quantificadas enquanto mercadorias. É possível que, mesmo diante dos resultados decorrentes dessas diretrizes, os trabalhadores conduzam suas trajetórias almejando a qualificação, melhorias em seu desempenho, propiciando aprendizado de novas formas de comunicação, de inovação, principalmente quando há identificação e prazer com o trabalho realizado. Todavia, pode culminar em sentido oposto, ao sofrimento, à hiperatividade, ao adoecimento dos trabalhadores e ao suicídio, uma vez que, na atual conjuntura, nos defrontamos com a precarização social do trabalho, o adoecimento psíquico dos pesquisadores e a coisificação da subjetividade.

No segundo capítulo, buscamos aprofundar nos conteúdos as transformações políticas, sociais e gestionárias a nível globalizado e no Brasil, sobretudo no que se refere às mudanças estruturais na educação. Resgatamos a trajetória do neoliberalismo e as implicações em todas as instâncias das políticas públicas, sobretudo na educação. Com isso, demos ênfase ao entendimento do que é o gerencialismo, que tem se mostrado como referência para um mundo mais produtivo e rentável, inclusive no âmbito educacional e na produção científica, foco de nossas discussões na pesquisa.

A trajetória metodológica está descrita no terceiro capítulo. Buscamos descrever a fundamentação teórico-metodológica adotada com base na Psicossociologia do Trabalho e na Psicodinâmica do trabalho, apresentando o modelo de pesquisa qualitativa com utilização da entrevista como instrumento de pesquisa. Também detalhamos sobre a escolha dos sujeitos de pesquisa, como procedeu-se a coleta de dados documentais em sites dos órgãos/instituições regulamentadores como CAPES, MEC, CNPq, Universidades, e o método de apreciação dos resultados através da Análise dos núcleos de sentido (ANS). Todas essas relevantes informações estão depositadas nesse capítulo.

Reservamos para o quarto capítulo a análise dos resultados. Utilizamos trechos significativos das entrevistas realizadas que apresentaram uma riqueza de conteúdo, de significados e ressignificações da história de vida e da trajetória de cada sujeito, muito relevante e imprescindível para nosso tema, o que veio a contribuir com as reflexões e inquietações que nos impulsionaram a dar o primeiro passo na realização da pesquisa. Aqui buscamos conhecer a contrapartida dos trabalhadores em busca da gratificação e reconhecimento, fatores que contribuíram para a constituição identitária com o trabalho

e o desenvolvimento pessoal. E, por fim, elucidamos quais as estratégias adotadas para afrontar o sofrimento psíquico demarcado pelo gerencialismo, o produtivismo e a precarização nas relações de trabalho e pesquisa científica.

Durante o percurso da pós-graduação, especialmente nos anos 2020 e 2021, enfrentamos uma crise sanitária grave que assolou o mundo todo, a pandemia da Covid-19. No Brasil, o colapso e o caos na saúde abrangeram todos os estados federativos, desencadeando o adoecimento físico e mental da população brasileira. Não podemos deixar de citar esse acontecimento caótico que enfrentamos, pois muitos trabalhadores foram afetados de alguma forma pela doença Covid-19<sup>5</sup>: pela perda do emprego ou trabalho em detrimento das medidas de prevenção e contenção da doença, devido aos lutos enfrentados pela perda de familiares e amigos próximos, o adoecimento mental, estresse, síndromes que afetaram, principalmente, os profissionais que estavam na linha de frente (profissionais da área da saúde) e profissionais das diversas áreas, os estudantes desde a educação básica aos pós-graduandos *stricto sensu*, em razão dos decretos a nível nacional determinando o isolamento social e o fechamento de escolas e universidades a fim de conter a disseminação do vírus, entre outras medidas. Esse cenário, sem dúvida alguma, afetou a todos, das mais diferentes maneiras e consequências múltiplas, e a saúde mental não ficou imune aos acontecimentos trágicos da época. Apesar de dedicarmos nossos estudos à saúde mental dos trabalhadores, em especial aos pós-graduandos *stricto sensu*, não nos aprofundaremos no adoecimento mental decorrente da crise sanitária do Covid-19, mas não podemos deixar de citá-la como um acontecimento que assolou o mundo em diversos aspectos, gerando medo, compaixão, revolta, angústia, impregnando marcas de sofrimento que ficarão para sempre em nossas memórias.

Nessa construção de saberes, acreditamos que as discussões e reflexões acerca do tema da pesquisa poderiam incitar indagações e ressignificações e, quem sabe, reformulações no gerenciamento dos órgãos e instituições responsáveis pelas regulações das Universidades e Instituições de Ensino Superior, sobretudo no tocante às atribuições de discentes de PPGs *stricto sensu*, buscando alternativas para minimizar o adoecimento

---

<sup>5</sup> “Dois anos depois do início da pandemia, três de fevereiro, os números de casos e óbitos no mundo e no Brasil oferecem uma dimensão deste desastre. Totalizava-se 388 milhões de casos no mundo, e 26 milhões no Brasil, correspondendo a 6,7% do total. Também foram registrados 5,71 milhões de óbitos no mundo, e mais de 630 mil no Brasil, correspondendo a 11% do total. Enquanto no resto do planeta a mortalidade por milhão de habitantes foi de 720, no Brasil ela alcançou 2.932, ou seja, 4 vezes maior. Tudo isso resultou numa calamidade que afetou diretamente a saúde e as condições de vida de milhões de brasileiros”, explica a Fiocruz. Para mais, ver em: [https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos\\_2/boletim\\_covid\\_2022-balanco\\_2\\_anos\\_pandemia-redb.pdf](https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos_2/boletim_covid_2022-balanco_2_anos_pandemia-redb.pdf).

psíquico daqueles que fazem a ciência acontecer, que produzem conhecimento e esperam encontrar a valorização e o reconhecimento para a produção científica. Afinal de contas, é por meio da ciência que uma nação se desenvolve.

## **1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E POSSÍVEIS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR**

Este capítulo apresenta uma reflexão sobre o mundo do trabalho, condição fundamental para o ser humano na evolução da sociedade e na constituição da subjetividade. O trabalho é tido como uma característica importante da espécie humana, sobretudo quando há um sentido que lhe é atribuído (Enriquez, 2014).

Quando se promovem reflexões sobre o mundo do trabalho, submergem discussões referentes ao emprego, ao salário, à aposentadoria, às mudanças na legislação trabalhista, às condições de trabalho, à reforma da previdência, à organização do trabalho, à subjetividade, ao adoecimento e, por vezes, até ao suicídio.

A regulação imbricada no trabalho se altera em função dos cenários políticos, sociais, gestores e das condições oferecidas para o momento em que se vive, assim como consequência das transformações ao longo da história da humanidade. Solidificar as pesquisas que nos permitam compreender as relações de trabalho, as políticas e práticas que regulam o funcionamento das organizações, bem como conhecer com mais particularidade as implicações dessas mudanças na subjetividade e na saúde mental dos trabalhadores são imprescindíveis no atual cenário.

Consideramos ser fundamental a apresentação dos conceitos abordados no decorrer da tese, a se iniciar pela subjetividade, que diz respeito a tudo aquilo relacionado ao domínio do subjetivo. Mezan (2002) define subjetividade como aquela “constituída pela identidade e pela diversidade, podendo ser entendida como experiência de si e como resultante de processos que vão além e além dela, contemplando as dimensões humanas do universal, do particular e do singular” (p. 459). O além na constituição da subjetividade contempla o processo biológico, que para ter vida psíquica é preciso estar vivo, ter um corpo objeto de investimento e representação. Já o além nessa constituição, refere-se aos outros indivíduos, aqueles que construíram a sociedade e a cultura na qual o sujeito vai viver, incluindo os pais, familiares ou grupos de pertencimento por meio dos quais são transmitidos os valores, crenças e costumes que fornecem elementos significantes para sua constituição enquanto sujeito.

Para a Psicanálise, a subjetividade passa a ser entendida como intersubjetividade porque tem em vista que a constituição subjetiva e o próprio psiquismo se dá na relação com o outro. Segundo Mezan (2002), a subjetividade é instituída socialmente e contempla três dimensões: a singular (minha subjetividade), a universal (subjetividade humana) e a

particular (própria de alguns, mas não de todos); o que confere tipos de subjetividade. Sobre essas dimensões o autor supracitado esclarece que, “o singular é aquilo que é único, pessoal, intransferível, o que faz de mim um sujeito e do meu vizinho um outro, porque nem ele nem eu podemos dividir o que quer que seja” (p. 260).

Essa dimensão singular confere a cada um de nós a sua constituição, em termos de escolhas, paixões, biografia, atos individuais, sendo cada ato somado e misturado aos anteriores, constituindo sua história que caracteriza e identifica cada pessoa como *aquela que é* e não a outra. Já a dimensão universal refere-se àquilo que é compartilhado com todos os demais humanos: “a linguagem, a capacidade de inventar, as necessidades básicas, o fato de sermos mortais e sexuados, de podermos amar e odiar, o que condiciona a subjetividade é o *próprio da espécie*” (Mezan, 2002, p. 260., grifos do autor).

A terceira dimensão, a particular, é definida por Mezan (2002) “entre o que é especificamente meu e o que comparto com todos os demais humanos, existe a região do particular, isto é, do *próprio a alguns, mas não a todos*” (p. 260., grifos do autor). Esta compreende tipos de subjetividades que comportam certos elementos relacionados à época em que se vive e à cultura na qual se está inserido.

Seguindo nosso aporte teórico-metodológico e relacionando o trabalho com a subjetividade<sup>6</sup>, a Psicodinâmica do Trabalho apresenta na centralidade de sua teoria o trabalho, enfatizando o papel que este desempenha na construção da subjetividade e na evolução da sociedade.

A Psicodinâmica do Trabalho faz uma distinção entre quatro fundamentais maneiras pelas quais o trabalho pode ser dito como central<sup>7</sup> para a formação da subjetividade: 1. a centralidade do trabalho em relação à saúde do sujeito; 2. na estrutura das relações entre homens e mulheres; 3. em relação à comunidade; e 4. em relação à teoria do conhecimento (Dejours & Deranty, 2010). O trabalho pode fornecer prazer e tornar-se parte da economia psíquica como um mediador insubstituível na construção de um senso de saúde e autorrealização. A influência estruturante do trabalho sobre a saúde mental de um indivíduo é caracterizada por dois processos principais: “um que se desenrola em um nível estritamente individual, solipsista; e o outro acontece em um nível social” (p. 170).

---

<sup>6</sup> No próximo capítulo da tese, nos aprofundaremos no tema da subjetividade devido à complexidade de sua compreensão e a pertinência em nossa pesquisa.

<sup>7</sup> Sobre a centralidade do trabalho na psicodinâmica do trabalho nos aprofundaremos em outro momento em nossa tese.

Na história, Marx (1985) teve uma contribuição incontestável ao declarar que o elemento diferencial entre o animal e o homem era que este último seria capaz de produzir suas condições de existência, transformando o mundo, não se submetendo aos puros acasos da natureza. Na sua concepção, o trabalho faz parte da existência humana, constitui o homem enquanto ser social; ao transformar a natureza com a sua ação, o homem muda a si próprio. O ser humano tem uma ação concreta no mundo, agindo, se organizando e desenvolvendo os seus afetos por meio do trabalho.

Desde o advento do capitalismo e da revolução industrial do século XVIII, o trabalho tornou-se um atributo central da vida humana, ocupando um lugar importante na sociedade, pois, mesmo aqueles em situação financeira confortável são desejosos por trabalho para dar-lhes sentido à vida, por razões que descrevem um coletivo de relações com outros sujeitos, pela necessidade de pertencimento e o sentimento de vinculação aos grupos e à sociedade como um todo, corroborando, assim, com a possibilidade de interagir e atuar no coletivo (Morin, 2001).

Retomemos alguns momentos da história do trabalho a partir do século XVIII, entre os anos de 1760 a 1850; época em que a mudança do sistema feudal para o sistema capitalista demarcou as transformações econômicas e sociais com a alteração do processo produtivo da manufatura para a maquinofatura. Com os avanços tecnológicos foi possível desenvolver máquinas que otimizaram o tempo, produziam em maior escala e, conseqüentemente, aumentavam o lucro. Foi desta forma que se iniciou a divisão do trabalho, onde cada trabalhador passou a exercer apenas uma etapa da produção entre a transformação da matéria-prima até a comercialização do produto final; a produção artesanal foi substituída pelas máquinas que ainda, nesse contexto, dependiam da força humana.

Para conferir máximo de desempenho à produção, o capitalista que comprava a força de trabalho procurava desenvolver modos especiais de aplicação e utilização dessa força, aplicando modelos de controle que pudessem garantir sua maximização e evitar desperdício. Braverman (1987) assinala que o “capitalista” compra a força de trabalho que é infinita em potencial, mas destaca que é limitado em sua concretização em decorrência do estado subjetivo dos trabalhadores, sua história, as condições sociais gerais, assim como pelas condições próprias da empresa e das técnicas do trabalho. A seu ver, “o trabalho realmente executado será afetado por esses e muitos outros fatores, inclusive a organização do processo e as formas de supervisão dele, no caso de existirem” (p. 58).

Foi exigindo melhores resultados do trabalhador-proletariado que se instituiu o “tempo” para monitoramento e controle do trabalhador, a fim de que este pudesse ter seu tempo de produção cronometrado: “tempo é dinheiro”. Uma das características centrais do capitalismo é a orientação para o crescimento em valores reais apoiada na exploração do trabalho vivo da produção, estabelecendo modos de controle sobre a força de trabalho para que o capitalismo possa se manter em constante crescimento (Harvey, 1992).

Na Segunda Revolução Industrial, as eminentes transformações no mundo do trabalho foram perpassadas ativamente pelo sistema capitalista de produção e demarcaram o modo de gestão taylorista-fordista, ponto crucial para a compreensão das relações de trabalho dessa época. O modelo de gestão denominado taylorista foi desenvolvido por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), quer seja um modo de organização da produção industrial cujo objetivo era o de racionalizar o trabalho: “estabeleceu como seu objetivo o máximo ou ótimo que pode ser obtido de um dia de força de trabalho” (Braverman, 1987, p. 91).

Uma característica fundamental do taylorismo, como descreve Braverman (1987), era a expropriação do saber do trabalhador e a divisão entre execução e concepção, elevando o conceito de controle a um contexto inédito na época, com a intenção de aumentar os lucros e fragmentar o máximo possível o trabalho, minimizando tarefas que eram consideradas supérfluas; dentre elas, o tempo com o aprendizado. Para isso, utilizava-se um controle do tempo para o que era essencial, o que configurava à época a figura do cronômetro e da prancheta a fim de controlar os “tempos e movimentos” dos trabalhadores. Assim, enquanto os trabalhadores trabalhavam, o tempo era cronometrado e a produção era estabelecida conforme a produtividade de cada um. Taylor dizia que o maior obstáculo para obter o padrão de produção máxima era o ritmo lento que os trabalhadores adotavam – a ‘vadiação’ ou ‘moleza’ –, o que ele denominou de ‘marca-passo’. Ele entendia que era um processo natural do homem ficar à vontade e, conforme apontado por Braverman (1987), o pior era o marca-passo sistemático, “(...) feito pelo deliberado propósito de manter seus empregadores ignorantes de como o trabalho pode ser feito rápido” (p. 92).

O taylorismo preconizava a padronização na realização da tarefa no menor tempo, para que todos os demais trabalhadores atingissem esse tempo, aumentando a produtividade e os lucros, desqualificando toda e qualquer singularidade de cada trabalhador, “a produção de mercadorias em condições de trabalho assalariado põe boa



parte do conhecimento, das decisões técnicas, bem como do aparelho disciplinar, fora do controle da pessoa que de fato faz o trabalho” (Harvey, 1992, p. 119).

O que Taylor propôs foi uma gerência científica do trabalho. Para ele, a garantia da eficiência era papel fundamental da gerência; isso significava um “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (Braverman, 1987, p. 83). A ideia era de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executar o trabalho, as quais seriam obtidas pela melhor equação possível entre ‘tempo e movimento’, resultante do empenho dos trabalhadores.

O trabalhador era considerado como um apêndice das máquinas, o ritmo de trabalho e produção eram estabelecidos pelo ritmo da máquina. Podemos constatar essa situação na clássica produção cinematográfica *Tempos Modernos* (1936), onde Charles Chaplin precisa acelerar seu ritmo na tarefa de apertar os parafusos conforme a máquina é acionada na potência máxima. Claro, a máquina é acionada pelo homem, não aquele que está próximo à esteira na linha de produção, mas aquele denominado de capataz que obedece às ordens de seu gerente. E o trabalhador, o que acontecia com ele? O trabalhador se esvaecia, adoecia fisicamente e mentalmente, considerado como uma parte da máquina e não a parte mais importante da relação homem-trabalho – característica predominante nos modos de organização da produção industrial do taylorismo e fordismo.

Sobre o início do Fordismo, a data inicial simbólica de quando Henry Ford (1863-1947) introduziu o dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros foi no ano de 1914, mas o modo de implantação geral do fordismo foi muito mais complicado no decorrer da história (Harvey, 1992). Tratava-se de um princípio organizador do trabalho que estava baseado na produção em massa, visando alcançar também maiores índices de produtividade por meio da padronização da produção. A divisão do trabalho permaneceu como já acontecia no taylorismo, com o incremento da subdivisão em tarefas menores e tendo um trabalhador responsável por cada tarefa. Embora no Fordismo a gerência tenha ficado com as mesmas funções que ocorriam no taylorismo, um novo elemento mereceu destaque: a esteira rolante. Esse equipamento proporcionou um ritmo de trabalho mais dinâmico e estável para a produção. O fordismo preconizava a produção em grande escala e o consumo em massa com o estabelecimento do ritmo de trabalho mais dinâmico e acentuada redução de custos. Nas palavras de Harvey (1992),

(...) o que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (p. 121).

Se no taylorismo os instrumentos que simbolizaram e marcaram esse modo de produção foram a prancheta e o cronômetro, no fordismo foi a esteira rolante. Implementada na tentativa de racionalizar, automatizar e mecanizar intensificando o processo de trabalho, constituiu-se em uma maneira de controlar o ritmo do trabalho de forma intensa e automatizada, gerando um tipo de processo de trabalho extremamente extenuante para os trabalhadores (Harvey, 1992). O histórico das transformações nos modos de produção do capitalismo segue com a crise do fordismo, a qual deve ser pensada como uma crise conjuntural e não somente estrutural, assevera Antunes (2004), abrindo espaço para outros modos de produção do capitalismo como o toyotismo, a terceirização, a flexibilização e mais precarização nas relações de trabalho.

A classe trabalhadora já se encontrava desgastada pelos modos de intensificação do processo de trabalho, e começa a reagir contra os métodos de exploração do trabalho, o que gerou uma verdadeira revolta por parte das camadas proletárias, marcada por um aumento do absentismo, do *turnover*, das sabotagens e das greves. Constatando que o fluxo de rotatividade entre os trabalhadores da indústria Ford era altíssimo, foi indispensável adotar estratégias para reduzir esses índices, a exemplo das medidas para conquistar a adesão da classe trabalhadora; uma das medidas principais implementadas por Ford foi a elevação dos salários (Harvey, 1992).

Todavia, do início do capitalismo até os dias de hoje, nunca se viu uma época tão agudamente alienante para o sujeito como a que acontece agora. As mudanças nos determinantes sociais, institucionais e culturais vêm corroborando com o agravamento das condições precárias do viver humano na contemporaneidade, o que nos leva a pensar e constatar que o indivíduo está exposto às condições que impossibilitam a vivência de um sujeito histórico e ator de sua própria condição de vida pessoal e social (Bauman, 2008).

Há uma hegemonia do setor financeiro e econômico do mercado que transcende e impregna todos os âmbitos da vida social, configurando um novo modelo de labor e de

vida que reforça a condição da economia capitalista e preconiza a busca incessante por desempenho com qualidade e excelência. Essas condições ficam atreladas ao imperativo da adaptabilidade e às mudanças constantes de lugar, de espaço, de interlocutores no sistema produtivo e nos resultados exigidos.

São processos de transformação em que velhas e novas formas de trabalho e emprego coexistem. São combinadas e, ao mesmo tempo, se redefinem sob a égide da precarização do trabalho, posto que a estrutura capitalista e seus principais atores – proprietários, acionistas, empresários e banqueiros – continuam sendo os principais responsáveis pela crise e pelo sofrimento no trabalho (Enriquez, 2014).

Corroboram com esse cenário as premissas da globalização nos mais distintos âmbitos dos contextos das relações sociais, culturais, laborais e institucionais, onde as diretrizes são pautadas nas relações comerciais: alicerçadas pelos critérios de eficiência e eficácia, bem como da instrumentalidade e, sobretudo, rentabilidade da produção. Esses são imperativos das relações de trabalho nas mais distintas áreas e nas várias modalidades de contrato, percorrendo os meios e atividades executadas pelos trabalhadores – desde braçais aos intelectuais –, atingindo até mesmo aqueles que definem e fomentam as diretrizes estratégicas das organizações.

Vejamos uma contribuição de Guilherme Silva (2015), sobre esse cenário:

O fenômeno da globalização naturalizado e difundido intensamente em âmbito mundial, principalmente, no final do século XX, mais precisamente nas duas últimas décadas do século passado, é oriundo de uma vontade política que tem suas bases nos pressupostos neoliberais. Os princípios defendidos pela visão neoliberal trouxeram uma série de mudanças econômicas, políticas e sociais tanto no Brasil, quanto no mundo, trazendo, conseqüentemente, inevitáveis efeitos decorrentes deste movimento para a sociedade como um todo e para o cidadão, individualmente (p. 10).

Ao percorrermos o caminho que a globalização instituiu, identificamos não somente as relações comerciais, econômicas e monetárias, mas o “compartilhar” valores, hábitos, tendências em diversos setores, modismos e práticas gestonárias advindas da alta cúpula de países desenvolvidos que, de alguma forma, acabam definindo diretrizes gestonárias para várias nações que as adotam e praticam, e que nem sempre são adequadas à sua cultura ou à sua população. É o que temos vivenciado nesse contexto atual, legitimando com a citação de Seligmann-Silva *et al.* (2010), para quem “a

globalização financeira e a mundialização da precarização social, juntamente com as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão, causaram rápidas transformações no mundo do trabalho” (p. 187).

Por este prisma, percebemos que essas mudanças são constantes e instauraram novas relações de poder e formas de gestão que atingiram as subjetividades, a sociabilidade e o próprio adoecimento. Trazem repercussões e impactos sobre a sociogênese dos distúrbios mentais, como as mudanças socioambientais, as migrações, o aumento da população idosa e da perspectiva de vida, urbanização desordenada, hipertrofia das metrópoles, intensificação da velocidade dos meios de transporte e de comunicação, aumento da violência em muitos contextos, poder das mídias, expansão tecnológica em geral, além de tantas outras que afetam a cultura e os modos de perceber o mundo e andar na vida (Seligmann-Silva, 2003).

Quando comparados aos controles dos modelos de gestões anteriores como o taylorismo-fordismo, nos defrontamos com uma configuração que abrange transformações desde o campo social até as diferentes formas de viver, a desregulamentação e a flexibilização do trabalho. A fragmentação do trabalho serviu para intensificar o ritmo das atividades e para favorecer um considerável aumento de controle exercido sobre o desempenho dos trabalhadores. Por conseguinte, a organização do trabalho e sua gestão ou controle mantêm, nos diferentes processos de trabalho, um profundo imbricamento de dominação (Ricieri & Silva, 2019a).

As configurações do trabalho na sociedade atual são demarcadas por mudanças significativas no âmbito político, econômico e tecnológico, direcionadas ao produtivismo, à flexibilização e à precarização na configuração dos modos de pensar e realizar as atividades incumbidas ao trabalhador nas diversas áreas de atuação. Com a desestruturação crescente do *Welfare State*<sup>8</sup> – considerado como o Estado de Bem-Estar Social que em sua “essência é um padrão mínimo – garantido pelo estado – de renda, alimentação, saúde, alojamento e instrução, assegurado a qualquer cidadão como um direito político e não como beneficência” (Driabe, 1993, p. 3) – e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementaram alternativas de trabalho

---

<sup>8</sup> O *Welfare State* é a responsabilidade do Estado de garantir o bem-estar básico dos cidadãos. Ele é responsável por aumentar as capacidades políticas e reduzir as divisões sociais na medida em que busca extinguir a pobreza, o desemprego e a dependência de salários. É um meio de administrar bens coletivos, ao mesmo tempo que atua como um centro de poder em si e, por isso, tenderá a promover o próprio crescimento (Driabe, 1993)

crescentemente desregulamentadas, “informais”, de que são exemplo as distintas formas de terceirização.

Esta processualidade também atinge, ainda que de modo diferenciado, os países subordinados e de industrialização intermediária, como Brasil, México, Argentina, entre tantos outros da América Latina que são atingidos por esta processualidade de precarização no trabalho. Depois de uma enorme expansão de seu proletariado industrial nas décadas passadas, esses países passaram a presenciar significativos processos de desindustrialização, tendo como resultado a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informalizado, etc., além de enormes níveis de desemprego (Antunes, 2004). De acordo com o autor supracitado,

(...) com a retração do binômio taylorismo/fordismo, vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada de tipo taylorista e fordista. Esse proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais (Antunes, 2004, p. 336).

Percebemos que a flexibilidade no mundo do trabalho foi enaltecida com tanta intensidade que se confunde com a ilusão de uma liberdade total, que passou a implicar mudanças de forma intensa, permanente e continuada remetendo ao afrouxamento e variabilidade de regras que permitiram a desregulamentação dos contratos de trabalho. Da mesma forma que a rapidez está associada à maximização da produtividade, desconsiderando o tempo necessário ao trabalho mental, cognitivo e afetivo, a flexibilidade evoca a fluidez e impossibilita compromissos e relações duráveis (Seligmann-Silva, 2011).

Esse contexto atual das relações de trabalho e condições sociais do viver na sociedade tem características que podem desencadear sofrimento psíquico e adoecimento aos trabalhadores. Isso porque acabam se submetendo a condições de trabalho que denotam formas coercitivas de controle e avaliação, hierarquização verticalizada, a terceirização e a precarização das relações de trabalho, afetando a subjetividade pela falta de reconhecimento de si mesmo, imprevisibilidade e o ritmo intensivo na realização das atividades.

Chegamos até aqui após essa retomada histórica da primeira e segunda Revolução Industrial que vem assolando as relações de trabalho, precarizando e fragmentando o planejar, o elaborar e executar as atividades realizadas pelo trabalhador, independente da sua área de atuação. O que nos leva a indagar o quanto a similaridade entre os modos de gestão taylorista-fordista e os modos atuais de precarização do mundo do trabalho corroboram com o sofrimento e o adoecimento mental dos trabalhadores. Como asseverado por Ehrenberg (2010), as novas configurações da lógica gerencial apontam que o trabalho vem se tornando a antessala da depressão, dadas as condições cada vez mais difíceis de viabilizar um futuro possível e desejável por seu intermédio.

### **1.1 Consumindo, produzindo, adoecendo**

No período industrial, o essencial era a produção, responsável por atribuir o sentido central do trabalho para os trabalhadores que atuavam na indústria. O foco principal da época era a venda da força de trabalho em troca do salário – condições que moviam a economia e o consumo, ampliando a estimulação da circulação do capital, incentivo às compras e o consumismo. Ao analisarmos o consumo como equivalente ao poder de compra, comprar não é uma ação regida por necessidades biológicas, e sim um ato com implicações sociais. Freire Costa (2004) aponta que “diante de atos desse tipo somos todos diferentes e desiguais” (p. 2), e essa seria a premissa básica a diferenciar o consumo do consumismo:

Consumismo é o modo que o imaginário econômico encontrou de se legitimar culturalmente, apresentando as mercadorias como objetos de necessidades supostamente universais e pré-culturais, e ocultando, por esse meio, as desigualdades econômico-sociais entre os potenciais compradores (Freire Costa, 2004, p. 2).

O consumo segue na mesma linha de pensamento, isto é, notamos que o sujeito da sociedade atual descarta objetos, coisas e relações sociais e afetivas, uma metáfora que alude à rapidez com que adquirimos novos objetos e inutilizamos os velhos. Bauman (2001) chama de “modernidade líquida” esse tempo em que qualquer convicção assumida pelo sujeito se torna transitória, frágil, prestes a se volatilizar e dar lugar a outra.

O sujeito da sociedade atual é seduzido constantemente pela propaganda, bombardeado por informações na mídia que o levam a consumir, mesmo “sem

necessidade”, para substituir coisas que, propositalmente, são projetadas e produzidas para terem uma vida útil curta, com o propósito de levar o sujeito ao ciclo: trabalhar – desejar novos produtos – consumir – descartar para consumir outra nova mercadoria. Ou seja, consumir gera a demanda de maior quantidade e novas produções para as indústrias – elemento propício que move a sociedade capitalista.

Complementado com a ideia de Bauman (2008),

na sociedade de consumidores, ninguém pode se tornar sujeito sem primeiro virar mercadoria, e ninguém pode manter segura sua subjetividade sem reanimar, ressuscitar e recarregar de maneira perpétua as capacidades esperadas e exigidas de uma mercadoria vendável. A “subjetividade” do “sujeito”, e a maior parte daquilo que essa subjetividade possibilita ao sujeito atingir, concentra-se num esforço sem fim para ela própria se tornar, e permanecer, uma mercadoria vendável (p. 20).

Esse cenário impõe processos ágeis de produção e trabalho, sendo indispensável contar com aqueles trabalhadores que se submetem a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às novas mudanças, atendendo, inclusive, à lógica do produtivismo (Druck, 2011). Com a expropriação da concepção do seu trabalho, destituindo-o de qualquer participação na organização de suas atividades, a ausência de reconhecimento e a prontidão para incorporar as mudanças atenuantes e galopantes – efeitos perversos como a crença de impotência e desqualificação profissional, de incerteza – acometem o trabalhador desencadeando insegurança e medo de ser posto “fora do jogo”, a ponto de compeli-lo a atender aos ditames organizacionais sem possibilitar um espaço para a expressão de suas angústias, dos seus desejos. Esse cenário, muitas vezes, leva ao adoecimento mental do trabalhador. Conforme explanado por Gaulejac (2007), há uma pressão pelo tempo, pelos resultados e, também, pelo medo que desencadeiam consequências terríveis, as quais podem gerar “comportamentos de adição, estresse cultural, sentimento de invasão, contra o qual é difícil de se defender, e sofrimento que o indivíduo esconde; do contrário, se fossem expressos, ele ficaria visado” (p. 218).

Esses efeitos existem há tempos na esfera de produção no âmago da sociedade capitalista, e vêm se intensificando no setor produtivo desde a Primeira Revolução Industrial, passando pelos pressupostos do modelo taylorista-fordista e se sustentando com adaptações à terceira e quarta revolução industrial, persistindo até os dias atuais no mundo do trabalho. As mudanças ocasionadas pela Terceira Revolução Industrial, as

quais ocorreram na segunda metade do século XX durante o contexto da segunda guerra mundial, tornaram-se conhecidas como a Revolução técnico-científico-informacional, com grandes avanços da tecnologia ao redor do mundo. O mundo modernizou-se com as diversas inovações na área da robótica, da genética, das telecomunicações, da eletrônica, do transporte e da infraestrutura. Acrescentando o entendimento de Antunes (2009) a respeito da era da informatização, é possível destacar que

no topo, temos trabalhadores ultra qualificados, que atuam no âmbito informacional; na base, avançam a precarização e o desemprego, ambos estruturais; entre eles, a hibridez, o ultra- qualificado de hoje que pode ser o desempregado ou o precarizado de amanhã – tanto um como outro em expansão no mundo do capital global (p. 251).

As atuais transformações tecnológicas próprias da quarta revolução industrial e da globalização do sistema do capital como único sistema social possível consiste na introdução da inteligência artificial, da invasão contínua da tecnologia nas nossas vidas, do cotidiano das redes sociais e do privado transformado em público, asseverando relações humanas instáveis e descartáveis. Quando nos reportamos especificamente para os dispositivos tecnológicos disponíveis hoje no mundo do trabalho, ganha destaque a questão do monitoramento e do controle. Conforme destaca Rodrigues e Pedro (2020), eles aparecem “no uso de crachás eletrônicos, no controle biométrico de entrada e saída dos postos de trabalho, no monitoramento remoto a partir de aparatos “oferecidos” pelas empresas aos seus profissionais - notebooks e telefones celulares” (p. 304).

O desenvolvimento tecnológico poderia ter liberado o trabalhador de algumas tarefas e obrigações, mas parece tê-lo aprisionado mais, seja pelo controle, pela pressão ou por resultados que além de ampliar a fadiga física, aumenta também a pressão psíquica. Como se a conta não fechasse na equação de ganhos e perdas no trabalho, Gaulejac (2017) aponta que,

aquilo que o homem ganhar em tempo, ele o pagará em intensidade; aquilo que ganhar em autonomia, ele o pagará em implicação. Mais responsabilidades e, portanto, mais poder; o que os anglo-saxões chamam de *empowerment* torna-o responsável por aquilo que ele faz (p. 217).

Esse cenário nos instiga a fazer reflexões sobre a maneira como o trabalhador vivencia o seu cotidiano, sabendo que há exigências a nível social, financeiro, familiar e pessoal em trabalhar. Na relação com o trabalho, há o constante pleito em produzir, ter



qualidade, eficiência, sucesso, autonomia, ter disponibilidade e prontidão em atender às demandas da organização, sendo o objetivo final o de “produzir mais e melhor”, inclusive nos dias atuais. Aliado a esse panorama, existe também a incerteza por parte do trabalhador de não saber mais se faz parte do jogo organizacional; convive com a ameaça em não saber mais sobre quais critérios repousam as recompensas e as sanções; o trabalhador não tem mais o conhecimento sobre o que se espera do seu desempenho e atribui a culpa desse insucesso a si mesmo. Gaulejac (2017) destaca ainda que a “empresa espera que seus empregados sejam fortes, dinâmicos, competentes, disponíveis, seguros de si, capazes de enfrentar as contradições e de preencher objetivos sempre mais ambiciosos” (p. 220).

Nesse contexto, Bendassolli (2009) afirma que na crença cultural dos negócios atuais permeia um protagonismo por parte do trabalhador em assumir a responsabilidade por sua própria vida, sua carreira, seu futuro, sucesso ou insucesso. Segundo o autor, “o indivíduo será bem-sucedido quando conseguir construir uma identidade pessoal que não dependa de nenhuma outra coisa que não seja sua própria ação pessoal” (p. 46). Essa busca constante pelos resultados com excelência, relacionando-os à constante pressão por melhorias que acometem o indivíduo no contexto do culto à performance, traz vários perigos; dentre eles, Bendassolli alerta para o fato de que indivíduos expostos a tais condições podem vir a desenvolver quadros de estresses e, eventualmente, patologias graves como a depressão.

Para compreensão desse cenário de competências múltiplas e de responsabilidades pelo decurso de sua própria vida profissional, Seligmann-Silva (2003) examina seis elementos que compõem a ideologia<sup>9</sup> e a cultura da excelência, dentre os quais há o destaque para a competitividade<sup>10</sup>, a flexibilidade, o culto à velocidade e agilidade, a evitação dos sentimentos, o apagamento da ética<sup>11</sup> e a polivalência. Para fins de conhecimento, serão destacados os conceitos de flexibilidade, o culto à velocidade e

---

<sup>9</sup> “A ideologia é um ideário histórico, social e político que oculta a realidade, e que esse ocultamento é uma forma de assegurar e manter a exploração econômica, a desigualdade social e a dominação política” (Chauí, 2008, p. 7).

<sup>10</sup> Competitividade definida como valor maior designado a todos os níveis da organização e diretrizes das condutas individuais (Seligmann-Silva, 2003).

<sup>11</sup> Dejours nos fala de um sofrimento ético em situações de trabalho nas quais o indivíduo sofre pressões para abandonar seu sentido ético, sofrimento este que pode levar a “estratégias defensivas que se tornem eficazes na atenuação da consciência moral e meio de aquiescência ao exercício do mal.” (Dejours, 1999, p. 141 citado por Seligmann-Silva, 2003, p. 75). Na violação da dignidade de subordinados, verificada no assédio moral e em outras circunstâncias, ocorre, por exemplo, este apagamento da ética.

agilidade, a polivalência – tidos como os elementos mais relacionados às discussões que permeiam a nossa pesquisa. Vamos às apresentações dos elementos elencados:

1. Flexibilidade: essa palavra tem aparecido como um termo chave na retórica que comanda a reestruturação produtiva passando a assumir a configuração de valor e de princípio imposto simultaneamente às relações sociais de trabalho, aos processos de produção e às pessoas que trabalham. A empresa que não é flexível está condenada a não sobreviver. (...) a imposição deste princípio aos trabalhadores tem acarretado prejuízos importantes à saúde mental (...) outro ponto é que a exigência de flexibilidade prejudica frequentemente duas fontes importantes de Saúde Mental: a sublimação<sup>12</sup> e o reconhecimento;

2. Culto à velocidade e agilidade: a tudo que é rápido e enxuto (...) na exaltação a uma mobilidade que deve ser cada vez mais rápida, também o tempo é atingido: o passado é desvalorizado, vale o que se realiza num presente fugaz, que logo será sucedido por um futuro em que as metas poderão já ser outras. Não se aprofundam, nem reflexões, nem comprometimentos, pois não há tempo para se fixar em nada, logo virá um novo deslocamento;

3. Polivalência - pode ser vista como outro componente da cultura da excelência. Quando um trabalhador especializado é forçado a passar à condição de polivalente, ele vivencia uma perda importante, que fere seu amor-próprio e sua identidade. A diretriz voltada à polivalência também pode gerar temor e insegurança, pelo receio de não conseguir dar conta de tantas técnicas e atribuições (pp. 74-76).

É um cenário com mudanças instantâneas, que dissemina incertezas e medos, produzindo um resultado nefasto e caótico para a saúde do indivíduo, afetando seu equilíbrio mental. Há um impacto de forma impiedosa que atinge a força de trabalho transformando os trabalhadores em obsoletos e descartáveis, devendo ser substituídos por outros novos e modernos, ou seja, flexíveis. Conforme descreve Druck (2011): “é o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato” (p. 43).

---

<sup>12</sup> Sublimação: A sublimação seria um processo psíquico insólito graças ao qual as pulsões encontrariam uma saída dessexualizada no campo social. Este processo psíquico aparece estreitamente *ligado à dimensão narcisista do Ego*. A sublimação é indissociável das exigências do ideal trazidas pelo ideal de Ego; ela se dá no campo social e notadamente no trabalho, é sempre associada às aspirações narcisistas e animada pela parte perversa da sexualidade (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994, p. 37).

Essa precarização *do e no* trabalho tem um efeito flagrante como resultado do cenário atual, sinalizando transformações substantivas com evidências no âmbito psicossocial, notados através de índices elevados de degradação da saúde em uma esfera multidimensional, que altera a vida do sujeito dentro e fora do trabalho. Mesmo aqueles que se encontram em uma situação aparentemente privilegiada, isto é, com vínculos de trabalho estáveis, experienciam, frequentemente, a insegurança e a competição, vivendo uma precariedade subjetiva que se insere cada vez mais na relação com o trabalho moderno.

Nessa perspectiva, Gaulejac (2007) alerta para situações em que a pressão no trabalho é considerada uma constância, com exigências vindas da gestão que incluem a cultura da urgência aliada às cobranças de reações imediatas por parte do trabalhador, atribuindo-lhes o “sempre mais” – exigido do pessoal (fazer melhor em menos tempo) com o “sempre menos” – atribuído ao pessoal (aumentar sua rentabilidade sem aumentar sua remuneração). Segundo Gaulejac, trata-se de um exemplo de modelo sintomático disseminado para todas as grandes empresas do mundo inteiro, abrangendo outros fenômenos maiores, como a intensificação da mundialização e da concorrência, as ilusões da motivação pelos resultados e o medo de ficar visado pela técnica do placar interno<sup>13</sup>, prática comum nas organizações. A expectativa da empresa para com seus trabalhadores é que eles sejam fortes, dinâmicos, competentes, estejam disponíveis e seguros de si, capazes de enfrentar contradições e almejar objetivos audaciosos, que sejam mais ambiciosos. É preciso surpreender, estar acima das expectativas esperadas pela empresa para que o trabalhador seja apreciado. “Esse contexto suscita uma pressão contínua, um sentimento de jamais fazer o suficiente, uma angústia de não estar à altura daquilo que a empresa exige” (Gaulejac, 2007, p. 220).

No trabalhador que não atingiu esse patamar de eficiência e excelência, instala-se o sentimento de culpabilidade, atribuindo a si a responsabilidade por não ter se desempenhado à altura daqueles considerados como os “melhores”, os “escolhidos” pela organização. A luta pelos lugares é naturalizada a tal ponto de ser considerada necessária e útil, impregnando entre os trabalhadores a crença de que: vença o melhor! Diante das

---

<sup>13</sup> Prática adotada pelas organizações para apresentar o ranking com os resultados dos trabalhadores, os objetivos são revisados pelo alto no que se refere às contribuições pedidas e por baixo no que se refere às retribuições propostas, gerando o medo por parte do trabalhador de ficar visado e sofrer pressões múltiplas que vão da demissão direta à demissão forçada (Gaulejac, 2007).

exigências da gestão gerencialista, os trabalhadores têm o sentimento de que não fazem o bastante, como se o trabalho realizado jamais fosse satisfatório.

Nos dias de hoje, as consequências psicopatológicas dessas situações laborais estão mais conhecidas (Aubert & Gaulejac, 1991; Ehrenberg, 1992; Dejours, 1998), principalmente a depressão, o esgotamento profissional e a adição ao trabalho. Conforme explicitado por Gaulejac (2007),

a depressão é frequentemente larvar, dissimulada, pois é preciso parecer estar sempre em forma. A pessoa ressentida um mal-estar difuso, uma ‘repulsa’, um sentimento de lassidão, a impressão de não aguentar. Ela não se sente de fato doente, mas ‘bombada’ (p. 222).

Quanto à essas consequências psicopatológicas, já se tem conhecimento sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome de *Burnout*<sup>14</sup> – termo inglês que designa quando estamos nos esforçando demasiadamente para atingir um fim irrealizável, com a nítida sensação de sermos consumidos a partir de dentro. Segundo Gaulejac (2007): “o aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar. O esgotamento profissional caminha junto com um superinvestimento no trabalho” (p. 222). Já na adição ao trabalho, os *work addicts* desenvolvem uma relação de dependência do trabalho, apresentando os mesmos sintomas que os sintomas dos drogados.

Em um primeiro momento, o hiperativismo têm efeitos psicoestimulantes: hiperestimulação sensorial, gratificações narcísicas, forte esforço grupal sobre a empresa, fantasma de fusão entre o Ego e o Ideal. Rapidamente, outros efeitos se fazem sentir, como a impossibilidade de se descontraírem, a necessidade incoercível de atividade, a dor-de-cabeça dos fins de semana, a angústia das férias, o enfraquecimento das capacidades criativas e fantasmáticas (p. 224).

---

<sup>14</sup> A Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. Traduzindo do inglês, “burn” quer dizer queima e “out” exterior. A Síndrome de *Burnout* também pode acontecer quando o profissional planeja ou é pautado para objetivos de trabalho muito difíceis, situações em que a pessoa possa achar, por algum motivo, não ter capacidades suficientes para os cumprir. Essa síndrome pode resultar em estado de depressão profunda e por isso é essencial procurar apoio profissional no surgimento dos primeiros sintomas. Ver em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>.

Reforçando a importância em aprofundar tais reflexões, Seligmann-Silva (2003) assinala que a expansão das depressões abrangendo todas as faixas etárias constitui um fenômeno complexo que tem merecido atenção e tentativas de interpretação. No cenário atual dos transtornos mentais, de acordo com a OMS, em 2030 a depressão será a doença mais comum. Seligmann-Silva demarca também que os que estudam esse sofrimento psíquico, consideram que esse dado não pode ser dissociado do estreitamento das perspectivas de realização pessoal que decorre, para muitos, do estrangulamento do mercado de trabalho e do aumento da precarização das relações de trabalho.

Vale ressaltar aqui o que Dejours (1986) alerta sobre a relação entre o desejo e a depressão. O desejo é tido como parte fundante da saúde mental, como propulsor de mover o sujeito à vida, “o que faz as pessoas viverem é antes de tudo seu desejo”. O autor afirma que, quando o desejo não é mais possível, ou quando não há mais desejo, temos o que se chama “uma depressão”; é a perda da fome, perda da “tensão”, do entusiasmo, do desejo. A psicossomática e a psiquiatria mostram que,

quando estamos diante de uma situação assim, em que não há mais desejo, encontramos-nos diante de uma situação perigosa não somente para a cabeça (depressão, tristeza), como também para o corpo; quando nos vemos diante de um estado assim durável, em que não há mais desejo, o corpo pode adoecer mais facilmente (Dejours, 1986, p. 4).

Seguindo essa perspectiva, Seligmann-Silva (2003) discorre sobre o adoecer dos sujeitos. A seu ver, o adoecer é decorrente da multiplicidade de transformações que abrange um contexto internacional, podendo repercutir tanto na vida cotidiana quanto na sociabilidade e na vida mental de todas as pessoas de todas as idades, porque essas transformações afetam a estrutura e a dinâmica social de várias esferas e instituições – da família ao Estado. Além do mais, o impacto das pressões que carregam em si injunções de adesão aos valores agora dominantes como: competir, maximizar a capacitação para essa competição, ser rápido, esbelto e esperto para tornar-se um vencedor acarretam sobre os trabalhadores a propensão ao adoecimento (Seligmann-Silva, 2003).

A autora supracitada assinala que esse cenário atual tem um impacto direto na subjetividade do trabalhador, isto é, com o tempo pode desenvolver um sofrimento mental que acarretará um adoecimento patológico com quadros psicossomáticos ou vários transtornos mentais relacionados ao trabalho. Dentre eles, um diagnóstico genérico nas culturas da excelência é a “neurose de excelência” – uma das modalidades que consta

como alternativa de transtorno mental pela Lista Brasileira de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, aponta Seligmann-Silva (2003).

Portanto, reforçamos que a premissa da excelência fica impregnada pela ideia da perfeição e da superioridade, pois a excelência não é algo compartilhado. Para que um seja excelente, é necessário que outro fique aquém. Nas entrelinhas, a busca de excelência tem como fundamento o individualismo, de modo a romper com os laços de cooperação e de reconhecimento – essenciais para a construção da identidade e da saúde no trabalho (Dejours, 2004). Essa ideologia vem se constituindo como um sistema de pensamento dominante no contexto da sociedade e no mundo do trabalho atual, tendo como elementos estruturantes a superação de si mesmo e do outro, propondo uma busca infundável por sucesso e desempenhos cada vez melhores, associados a resultados de alta performance, como apregoado por Ehrenberg (2010) ao referir-se ao termo “culto da performance”.

Corroborando com esses apontamentos a compreensão que Seligmann-Silva (2011) traz sobre a excelência e qualidade no âmbito empresarial, destacando que:

(...) comportamentos e práticas de gestão que utilizam sedução, falsidade, intimidação, humilhação ou chantagem emocional passaram também a valer, de modo implícito, a serviço da produtividade, da competitividade e, em especial, do cumprimento de metas. Pois estas últimas devem ser cumpridas a qualquer custo, em nome da excelência (p. 496).

Essa invectiva é considerada profundamente perversa, à medida que ignora os limites e a variabilidade dos processos mentais e fisiológicos dos seres humanos, de tal modo que as exigências de dedicação total são disfarçadas e, aos poucos, as metas estabelecidas pelas empresas passam a ocupar o lugar dos próprios desejos ao se apossar da vida mental e do tempo do trabalhador. Conforme já alertado por Gaulejac (2007), diante das exigências da gestão gerencialista, os trabalhadores têm o sentimento de que não fazem o bastante; a combinação de uma expectativa de reconhecimento insatisfeito, de critérios flutuantes que definem concretamente o trabalho a ser feito e a incerteza diante da lógica de obsolescência produzem um sentimento de ameaça.

Agravando esse cenário, há ainda a passagem pelas avaliações determinadas pelas organizações, às quais o trabalhador é submetido. Determinadas práticas de avaliação podem assumir conotação de humilhação, chegando a atacar a dignidade dos avaliados, inclusive expondo publicamente resultados das avaliações que repercutem na saúde mental do sujeito (Seligmann-Silva, 2003). Não é incomum encontrarmos esses sujeitos

à procura de estratégias que minimizem o sofrimento decorrente desse cotidiano de exigências traçadas de maneira imperativa pelas organizações. Muitos trabalhadores recorrem a tratamentos com medicação, psicoterapia, análise, entre outros que oportunizam a possibilidade de melhorar o restabelecimento da saúde.

Nessa marcha, o mundo do trabalho vem padecendo com os impactos ocorridos pelas mudanças na sociedade, na economia, nas relações e nas transformações de valores culturais. Todavia, os modelos gerenciais impõem aos trabalhadores (em nome da autonomia e da responsabilização) gerir inúmeras disfunções de organizações que, entretanto, não proporcionam os recursos necessários para o enfrentamento das exigências de seu trabalho e, ao mesmo tempo, intensificam os ritmos de trabalho de forma gigantesca.

A esse respeito, Gaulejac (2007) afirma que cada sujeito é um ser de desejo, apregoando que esse desejo é o da autonomia, do pensamento e da ação, mas defronta-se em atender aos fantasmas eminentes da busca pela excelência a todo custo, da onipotência, da busca insaciável por reconhecimento e em ser o número um ou ter o domínio absoluto sobre o mundo. Complementando com os apontamentos de Braz (2019), diante da complexidade humana, a teoria se revela insuficiente para proferir respostas concretas com caminhos únicos na tratativa da precarização do trabalho e das consequências à saúde do trabalhador. Assim, por se tratar de uma leitura da vida psíquica dos grupos e por adentrar o terreno das representações e das enunciações, além de se conceber o concreto da vida em organizações, não há como chegar a uma conclusão global, até porque cada empresa se expressa na sua singularidade, na sua cultura, nas suas políticas de gestão.

Por isso, o que nos mobiliza é poder lançar um olhar atento através da Psicologia do Trabalho e da Psicossociologia, somado a outras ciências que se relacionam com o universo laboral, com o intuito de promover reflexões sobre a precarização do trabalho que vem culminando na desumanização, no sofrimento e no adoecimento do trabalhador. O propósito é o de alertar sobre esse cenário e apontar possibilidades que possam minimizar os impactos da ideologia gerencialista na vida do sujeito, que conduzam a modificações nas relações de trabalho em prol da saúde geral e mental do trabalhador.

## 1.2 Organizações hipermodernas, produtivismo e a precarização no trabalho

Na atual conjuntura, as empresas se dividem ou fundem. Novos postos de trabalho surgem ou empregos desaparecem, e as consequências dessa metamorfose é a constante exigência endereçada ao trabalhador, na constituição de uma versatilidade de modo a potencializar suas competências, convivendo com o imprevisto sem calcular as mazelas das mudanças. Contudo, na prática, um grande contingente de trabalhadores não se sente à vontade com a mudança desse modo indiferente e negligente, acarretando sofrimento emocional, ansiedade, depressão e outras patologias.

Para esse percurso que seguem as organizações, o controle dos trabalhadores que se fazia na gestão taylorista-fordista, conforme já apresentado neste capítulo, passou por transformações na organização hipermoderna<sup>15</sup>, que se caracteriza pelo desenvolvimento de seus processos de mediação, sua extensão a novas instâncias, sua interconexão cada vez mais ramificada e sua constituição em sistemas cada vez mais coerentes. O taylorismo provocou uma instrumentalização do humano, e cada indivíduo teve que adaptar-se à linha de montagem, à máquina, à mecânica. A tecnocracia gerou uma normalização do humano e cada indivíduo teve que se adaptar às normas, regras e processos; já a gestão gerencialista, por sua vez, gerou uma rentabilização do humano, e cada indivíduo teve que tornar-se o gestor de sua vida, fixando objetivos, avaliando seu desempenho e tornando seu tempo rentável (Gaulejac, 2007).

As modificações na organização hipermoderna estão relacionadas ao sistema produtivo com a demanda da intelectualização das tarefas, a maior divisão técnica do trabalho e a interdependência, a constante mudança e renovação, a pseudo-autonomia e a capacidade ininterrupta de adaptação, sem hesitações, por parte do trabalhador. Pagès *et al.* (1987) asseveram que os trabalhadores são capazes de compreender os princípios de sua ação e não apenas cumprir tarefas rotineiras, mostrando-se desejosos por mudanças, em cooperar com os outros, adaptáveis às equipes mutantes e tarefas provisórias, almejando o sucesso, a carreira, a realização e a conquista. Nas palavras dos autores supracitados,

---

<sup>15</sup> A organização hipermoderna deve assegurar transformações do sistema produtivo e manter o controle sob sua orientação e, concomitante, transformar os trabalhadores no sentido desejado, mantendo seu controle sobre os mesmos a tal ponto que este controle poderia tender mais a escapar-lhe anteriormente (Pagès *et al.*, 1987).



a organização hipermoderna deve assegurar estas transformações do sistema produtivo e manter seu controle sob sua orientação e, ao mesmo tempo, transformar os trabalhadores no sentido desejado e manter seu controle sobre os mesmos, em uma situação em que este controle poderia tender mais a escapar-lhe anteriormente (Pagès *et al.*, 1987, p. 36).

O trabalhador da organização hipermoderna mantém uma dependência psicológica que despersonaliza-se e se instaura em relação à organização; a regulação imbricada não está tanto nas pessoas, na figura do chefe, dos formadores da empresa, mas sim, na própria organização. Conforme descrevem Pagès *et al.* (1987) sobre isso, “suas regras, seus princípios, suas oportunidades, suas ameaças, que estruturam sua vida, o fazem tremer, esperar e gozar, e das quais os chefes não passam de servidores e intérpretes, eles próprios submetidos como todos à divindade” (p. 37).

Nesse sentido, a maneira como antes era cobrados os resultados dos trabalhadores através do cronômetro, perpassando pela esteira na linha de produção, nos parece similar à forma como acontece nos dias atuais; claro, não temos os instrumentos como cronômetro, prancheta ou esteira para conduzir a produção, mas temos o aparato tecnológico, os meios da informática, *software*, *hardware*, algoritmos. O controle da jornada de trabalho e da produção permanecem registrados, não na prancheta, mas no computador, onde podem ser identificados, rastreados e recuperados caso o gestor queira saber a trajetória e os resultados obtidos pelo trabalhador.

Nas empresas hipermodernas, o objeto de controle está deslocado do corpo para a psique, da atividade física para a atividade mental, caracterizadas pela exigência da excelência, pelo aproveitamento máximo do mínimo de recursos financeiros, materiais e da exploração de pessoas, esperando que elas se devotem de “corpo e alma”. Elas devem, acima de tudo, “consagrar inteiramente ao seu trabalho, sacrificando tudo pela sua carreira” (Gaulejac, 2007, p. 124).

Acreditamos que os modos de controle atuais são presenciados nas organizações quando disseminam seus objetivos, metas e planos de carreira na empresa, com o firme propósito de que sejam incorporados pelo trabalhador, introjetados de tal maneira a influenciar seu pensamento, sua atitude, seu comportamento; e sejam condizentes e alinhados aos propósitos da organização, sendo propagados, de preferência, para seu campo social como familiares, amigos, aqueles que pertencem ao seu convívio em outros âmbitos além da organização. Nas palavras de Gaulejac (2007, p. 183), “a pessoa se torna

uma empresa, não mais família nem nação que resista a isso. A característica do mundo contemporâneo é doravante que todo o mundo faz comércio, ou seja, compra e vende”.

Complementando com essa ideia, Pagès *et al.* (1987) afirmam que o sucesso, a ambição e o fato de fazer carreira na organização tornam-se, para o indivíduo, valores essenciais de sua vida, porque vencer é um meio de ser reconhecido, admitido e aceito na empresa. E esse reconhecimento passa a ser vivido não mais com as pessoas, mas com a própria organização que representa a dialética constante com a qual nos deparamos em todas as figuras de autoridade<sup>16</sup>. Para ser reconhecido, é preciso preencher os objetivos, respeitar as regras e repetir o discurso ideológico – fenômeno esse que está presente em igrejas, em partidos políticos e nas organizações econômicas.

Guilherme Silva (2015) aponta que as empresas submetidas ao sistema econômico capitalista precisam sobreviver e conquistar novos mercados, pois comumente são cobradas para alcançarem uma potência ilimitada e, se possível, eliminarem seus concorrentes. E qual seria o trajeto para atingirem esses objetivos? A empresa almeja por “indivíduos que sejam simultaneamente grandes tomadores de decisão (altamente analíticos e competentes tecnicamente), bem como grandes comunicadores e persuasores” (Silva, 2015, p. 85). Apontamentos que são apresentados por Ehrenberg (2010) descrevem que o trabalhador da atualidade, “deve aprender a se governar por si mesmo e a encontrar as orientações para sua existência (...) quando não temos mais nada senão a nós mesmos para nos servir de referência” (p. 13).

Deste modo, uma empresa atuante no setor de ponta busca recrutar trabalhadores que sejam competentes e ambiciosos, não se contentando mais com a promessa de lhes garantir uma boa utilização de suas competências, de lhes oferecer carreiras, exaltando suas performances passadas e as futuras, estimulando o culto à performance e o mito da autorregulação. Pagès *et al.* (1987) elucidam que “a empresa passa para o indivíduo a ideia de que é ele que se está superando através de sua carreira (...) na realidade, são os objetivos da organização que estão sendo atingidos: o indivíduo é a questão principal” (p. 137).

---

<sup>16</sup> Ao se falar em figuras de autoridade para a psicanálise, compreende-se que elas são representadas pelos pais; o reconhecimento, segundo Pagès *et al.*, (1987), provém da situação em que a criança requer dos pais sinais que demonstrem esse reconhecimento como uma reafirmação do amor deles. A criança se engaja num processo cíclico e reativa exatamente o que a ameaça. Por isso, submete-se, revolta-se, chamando a atenção para si de uma maneira ou de outra; quanto mais frágil for o sentimento de identidade, mais a criança vai requerer a atenção e o reconhecimento.

No modelo gerencialista, a parte bendita do desempenho é inegável do ponto de vista comercial, financeiro e rentável. São transformações indissociáveis da conjectura histórica, política e socioeconômica; uma vez que “o modelo gerencialista é um progresso em relação ao modelo hierárquico e disciplinar, pois, ele favorece a autonomia, a iniciativa, a eficiência, a responsabilidade, a comunicação e a mobilidade” (Gaulejac, 2007, p. 195). Todavia, quanto à organização do trabalho e ao gerenciamento dos homens, essa análise converge para uma avaliação contrastada, conforme aponta Dejours (1986):

há organizações do trabalho que são muito perigosas para o funcionamento mental e outras que não o são, ou que são menos perigosas. Particularmente, as organizações do trabalho perigosas são as que atacam o funcionamento mental, ou seja, o desejo do trabalhador. Quando se ataca o desejo do trabalhador, e há organizações que são terríveis porque atingem diretamente isso, provocam-se não somente perturbações, mas também sofrimentos e, eventualmente, doenças mentais e físicas (p. 3).

Todavia, não podemos perder de vista a importância do trabalho na dimensão humana como fator importante na constituição do sujeito, como forma de inclusão social, de fortalecimento dos vínculos afetivos nas relações familiares e no âmbito social. É por isso que, devido ao seu mérito, existem inesgotáveis estudos que abarcam o “mundo do trabalho” com o propósito de melhorar as condições, as relações, sua configuração e fazer com que ele, de fato, contribua no desenvolvimento humano.

Segundo Freire Costa (2004), as transformações econômicas das três últimas décadas alteraram a tradicional imagem do “trabalhador”, antes reconhecido pela sua estabilidade e dedicação pelo tempo permanecido na organização, pela aceitação das regras determinadas pela figura do chefe, pela sua produção e seu ganho econômico vinculado à sua produtividade como assalariado. Pensar a subjetividade nas conexões com o trabalho, conforme elucida Nardi (2006), implica compreender processos através dos quais as experiências aderem aos modos de agir, pensar e sentir, ancorados em momentos que são mais ou menos duráveis e, de igual forma, evocam o entrelaçamento entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos de vida.

Nos tempos atuais, os trabalhadores são afetados pela competição crescente por uma vaga de emprego e pelo autoempreendedorismo, e começam a adaptar sua conduta psicológica ao perfil do vencedor. Vejamos a contribuição de Freire Costa (2004) sobre essa questão, para quem

o ‘vencedor’ deve ser maleável, criativo, afirmativo e, sobretudo, superficial nos contatos pessoais e indiferente a projetos de vida duradouros. Para ganhar mobilidade no volátil mundo do emprego, ele deve aprender a não ter elos sólidos com família, lugares, tradições culturais, antigas habilidades e, por último, como próprio percurso biográfico (p. 4).

O assalariado deve ser adaptável e flexível para integrar permanentemente as novas competências que são indispensáveis à evolução dos modos de produção. As noções coloquiais que se empregam na rotina dos trabalhadores – tais como, empregabilidade, gestão de pessoas, capital humano, trabalho imaterial, competência e investimento plano na carreira – emergem desde a reestruturação produtiva, das novas formas de gestão e da terceira revolução industrial (já descrito no decorrer deste capítulo), demandando que o sujeito seja um ser multifuncional cuja “implicação no trabalho exige pensar a inovação e a solução de problemas, sendo responsável pelo controle de seu próprio trabalho a partir das metas acordadas pela empresa e pela gestão do trabalho em equipe” (Nardi, 2006, p. 635).

Para Calgaro (2013), tudo é passível de gestão no modelo gerencialista, inclusive as próprias vidas. A seu ver, a figura do gestor é tida como um dos pontos centrais das novas formas de capitalismo vigentes na atualidade. O autor aponta que:

(...) o modelo gerencialista se originou do neoliberalismo<sup>17</sup>, como forma de excluir o Estado da responsabilidade por políticas sociais, atrelado à necessidade de dar mais dinamismo e eficiência às políticas de governo. É um fenômeno que privilegia princípios como: produtividade, eficiência, qualidade total, reengenharia, e que tem dominado escolas, universidades, hospitais, teatros, igrejas e outros segmentos sociais. São instrumentos de gestão privada transferidos para a gestão pública como tentativa de alcançar melhores resultados financeiros (p. 182).

De acordo com Gaulejac (2007), a ideologia gerencialista preconiza que a organização é considerada um dado a ser mensurável, mas que exacerbar a sua compreensão apenas em medidas numéricas e quantificáveis potencializa o risco permanente da quantofrenia aguda (doença da medida) ao querer compreender apenas

---

<sup>17</sup> É um modelo econômico, político e social liderado por Ronald Reagan e Margareth Thatcher há 40 anos, que foi disseminado para o mundo todo, cuja a concentração de riqueza está nas mãos de poucos, e a perda do poder da população em geral é imensa, acarretando a precarização no trabalho e nas condições humanas.

aquilo que é mensurável. O gerencialismo<sup>18</sup> é a garantia da organização concreta da produção, da conciliação dos diferentes elementos necessários para a sobrevivência das empresas, tendo a função de produzir um sistema que liga e combina elementos tão díspares como o capital, o trabalho, as matérias-primas, a tecnologia, as regras, as normas e os procedimentos.

É importante salientar que tal modelo gestionário não afeta apenas as atividades de trabalhadores assalariados na indústria, no comércio ou nos serviços, mas afeta também as Instituições de Ensino Superior e Universidades públicas, docentes e discentes, e, principalmente, aqueles imbricados com a pesquisa. Essa visão referente ao trabalhador tem início no sistema educativo, reverberando que a formação dos alunos seja com exímia preparação e adaptação ao mercado de trabalho, *empregabilidade*, que atendam às demandas da economia. “Em uma economia de mercado, cada aluno deve assimilar desde muito cedo os cânones da ideologia generalista (...) a pressão para submeter o sistema educativo às normas gerencialistas é permanente” (Gaulejac, 2007, p. 271), e os termos e o linguajar peculiares no sistema educativo são bastante eloquentes, como pragmatismo, qualificação, tolerância zero e gestão de proximidade.

Contudo, há de se repensar e discutir sobre afirmativas que preconizam a educação como um serviço prestado apenas ao mundo econômico, construídas a partir das teorias que consideram a educação com a finalidade de produzir agentes adaptados às necessidades da economia. Ou seja, produzir humanos nos aspectos cognitivos, físicos e psíquicos, seguindo os ditames dos processos que a produção dos serviços comerciais e os bens de consumo apregoam. Cenário este percebido com a quantofrenia da produção científica, a mensuração exacerbada por publicações, entre outras medidas similares ao funcionamento das organizações privadas, como a produtividade, a busca por resultados e eficiência, amplamente discutido sobre o produtivismo acadêmico. Oliveira *et al.* (2017) delineiam sobre a entrada do produtivismo na academia,

(...) se dá essencialmente nos anos 1990, sob o governo Fernando Henrique Cardoso, no qual foram implementadas diversas mudanças nas Universidades Públicas, através do processo de Reforma Administrativa, que objetivava alcançar um desempenho mais produtivo. Tais modificações pautavam-se na introdução de estratégias gerenciais inspiradas na gestão das organizações privadas, tendo como

---

<sup>18</sup> Tema este que será aprofundado no capítulo três da tese.

consequência imediata o direcionamento do ensino, pesquisa e formação mais no mercado, e menos no contexto (p. 611).

As reformas oriundas da reestruturação pública viabilizaram mecanismos favoráveis à eficiência e à eficácia, à produtividade, sendo amplamente justificadas pela modernização e pelo novo contexto que a sociedade incorpora em suas práticas sociais, políticas, educacionais e culturais. Nesse sentido, Belloni (2006, p. 5) apresenta que

(...) as sociedades contemporâneas e as do futuro próximo, nas quais vão atuar as gerações que agora entram na escola, requerem um novo tipo de indivíduo e de trabalhador em todos os setores econômicos: a ênfase estará na necessidade de competências múltiplas do indivíduo, no trabalho em equipe, na capacidade de aprender e adaptar-se a situações novas.

A educação caminha nessa retórica de buscar pela compreensão das incertezas, ou, no mínimo, poder conviver com elas. Perpassa pelos sistemas educacionais o vislumbre em preparar o educando para a vida, para a empregabilidade, possibilitando um enfrentamento da realidade do mundo empresarial atual – que requer um novo tipo de indivíduo e trabalhador em todos os setores econômicos – de alta performance (Ehrenberg, 2010); modelo este que, de maneira bem distinta, tem colocado para a educação uma série de novos desafios.

Gaulejac (2007) descreve que a prática de submeter o sistema educativo às normas gerencialistas é mais desenvolvida nos países das Américas do Norte e do Sul e na Europa. Todavia, no México,

os professores são notados com um sistema de pontos, calculados a partir de um coeficiente que mede o número de artigos nas revistas para comitês de leitura<sup>19</sup>, número de colocações em congressos e o número de estudiosos seguidores (p. 270).

Há um abandono de qualquer espírito crítico e interesse científico das pesquisas para preencher objetivos de produção, o que é reforçado pela questão da remuneração que condiz com 40% a 60% de uma parte do salário vinculada à avaliação do Conselho Nacional de Ciências e Tecnologias (Conacyt). Esse processo pode comprometer o sentido da missão do educador, do professor pesquisador – o qual é submetido a um

---

<sup>19</sup> Revistas que são classificadas em função de uma notoriedade (Gaulejac, 2007, p. 270).

paradoxo de uma dolorosa contradição “da adesão a um mito igualitário e a inscrição efetiva das lógicas arbitrárias” (Gaulejac, 2007, p. 270).

Isso, pois, desperta atenção para a questão da produção diante do sistema educativo pautada na lógica do mundo econômico, o que se leva em consideração não é a qualidade das pesquisas realizadas ou ensinamentos, e sim a produtividade quantitativa que é ponderada por uma classificação dos estabelecimentos, das revistas científicas e dos editores (Gaulejac, 2007). Toda obstinação na busca de resultados, cada vez mais crescentes e impetuosos, traz uma enxurrada de determinismos à produção científica. É a ciência da eficácia e eficiência, transponível muito mais ao rentável em detrimento do qualitativo. Oliveira (2004) afirma que o sistema escolar visa formar os estudantes para o mercado de trabalho, fortalecendo a empregabilidade, uma vez que a educação vem se direcionando como um requisito fundamental para se inserir no mercado de trabalho, seja um emprego formal e regulamentado ou seja como “empreendedor de si mesmo”.

O cenário não está díspar na formação de cientistas no Brasil. Por mais que essa formação no país esteja evoluindo, buscando alavancar o status de um país em crescimento acelerado, ainda requer cada vez mais dos pesquisadores uma performance pautada na excelência e no produtivismo para a continuidade do progresso científico nacional. Faro (2011) destaca que o tributo a ser pago por essa escalada no avanço da pós-graduação (em especial, *stricto sensu*) no país não se fez de modo indolor, sobretudo para pós-graduandos e seus orientadores submetidos à elevada pressão, visando à qualificação dos programas de mestrado e doutorado.

O contexto da educação estampa um cenário preocupante. As políticas que conduzem e norteiam as diretrizes do crescimento científico e tecnológico, da produção científica e intelectual do país reiteram um cenário nefasto do produtivismo e da mercantilização da ciência. Oliveira (2004) assegura que, no Brasil, esse cenário vem se intensificando desde as reformas educacionais iniciadas nas últimas décadas, pois a nova regulação vem repercutindo na estrutura, composição e gestão, implantando medidas que têm determinações conceituais de desempenho, eficiência e excelência – ditames praticados nas teorias administrativas e implantados nas orientações do campo pedagógico e da produção científica.

A implementação de práticas intrínsecas ao gerencialismo sobre o cumprimento de metas sugere um novo paradigma de eficiência que acontece junto à imposição do medo de não dar conta do trabalho, desencadeando uma sobrecarga e esgotamento profissional exacerbado nos pesquisadores e trabalhadores. Por se tratar do tema central

desta tese, dedicamos, mais adiante, um capítulo específico para explicar sobre o gerencialismo. A proposta agora é seguir apresentando sobre a subjetividade e a saúde mental do pesquisador.

### 1.3 Subjetividade e saúde mental do pesquisador

Acreditamos que falar sobre a subjetividade e a saúde mental é bastante complexo, haja vista as inúmeras possibilidades conceituais a esse respeito. Por isso, trilhamos um caminho a fim de elucidar, o mais próximo possível, conceitos que permitem relacionar a subjetividade, a saúde mental e o trabalho. No início deste capítulo fizemos uma breve conceituação sobre a subjetividade; agora, nesse momento, buscamos aprofundar esse entendimento partindo de contribuições da Psicossociologia do Trabalho, da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicanálise para melhor alinhamento seguindo nosso referencial teórico.

Iniciamos com a indagação: O que é a saúde? Parece simples definir saúde, mas não o é. A definição internacional profere que a saúde seria o estado de conforto, de bem-estar físico, mental e social, como se essa condição fosse estável, que pudesse se manter em equilíbrio quando se é atingida. Como compreender esse estado de bem-estar e de conforto? Segundo Dejours (1986), tal estado poderia ser considerado como ideal, mas que não é concretamente atingido, pois a saúde é um estado de bem-estar que procuramos (desejamos) nos aproximar.

Conforme abaliza Seligmann-Silva (2011), a saúde pode ser entendida como um estado em que as forças vitais preponderem na harmonização da variabilidade biopsicossocial, inerentes aos processos psico-orgânicos humanos, na vida social e no percurso existencial. Há, portanto, um *continuum* dos fenômenos saúde-doença, com encadeamento desses processos que podem propiciar maior vitalidade ou maior fragilização da saúde ao longo da vida dos indivíduos inseridos em diferentes realidades sociais. A autora supracitada assevera que,

em cada momento da história, as forças políticas e sociais envolvidas nesses processos podem favorecer ou fragilizar a saúde dos seres humanos de acordo com as situações que estes vivenciam em contextos macrossociais e situações específicas de vida e trabalho [...] a fragilização corresponde à ideia de *vulnerabilização* (p. 34).



Seguindo na busca pela compreensão da saúde, Dejours (1986) relaciona três elementos a serem considerados para uma melhor compreensão da noção de saúde: a fisiologia, a psicossomática e a psicopatologia do trabalho. Vejamos alguns desses conceitos apresentados pelo autor referenciado.

A fisiologia ensinou que o organismo não se encontra num estado estável, ele não para de se mexer, está o tempo todo em mudança, mesclando-se em movimentar-se, aquietar-se, vontade de ter atividades ou dormir. E quanto ao crescimento? Crescer não é nada estável. O organismo se encontra em constante movimento, por isso, o estado de saúde não é um estado de calma, de ausência de movimento, de conforto, de bem-estar e de ociosidade, é algo que muda constantemente. Partindo para o entendimento da saúde a nível psíquico, Dejours (1986) discorre sobre a angústia considerada penosa, tida como uma causa de sofrimento; porém,

a saúde não consiste absolutamente em não ter angústias (...) há pessoas que, embora angustiadas, encontram-se em boa saúde. Não se trata de acabar com a angústia, mas de tornar possível a luta contra ela, de tal modo que se a resolva, que se a acalme momentaneamente, para ir em direção a outra angústia (p. 2).

Portanto, a contribuição da fisiologia no entendimento da saúde é que a vida é concebida de movimentos, e a liberdade desses movimentos é o primeiro ponto a ser discutido. Por isso que, quando o trabalhador executa tarefa fixa, regular, imutável e repetitiva é possível causar-lhe muito mal. Lucca (2017), ratifica a importância das relações de trabalho para a saúde-doença, uma vez que o trabalhador passa a maior parte do seu tempo trabalhando, alertando sobre a repercussão direta na fisiologia do corpo quando as condições de trabalho conduzem à um ambiente competitivo sem vínculos afetivos, de luta pela sobrevivência e com jornadas excessivas de trabalho.

Como segundo elemento para melhor compreensão da noção de saúde, Dejours (1986) menciona a psicossomática, assinalando para uma relação existente entre o que se passa na cabeça das pessoas e o funcionamento de seus corpos. Assim, entre um e outro, há relações que se estabelecem em permanência. Há doenças que ocorrem em momentos em que o sujeito está passando por alguma situação no plano psíquico, no plano mental e no plano afetivo; “existem doenças que são desencadeadas por uma situação afetiva difícil, por uma espécie de impacto psíquico” (p. 2). Mas esse entendimento também não pode ser considerado uma verdade absoluta quando se refere às doenças parasitárias e às

intoxicações; conforme assevera Dejours, essas seriam as poucas doenças que não se relacionam com o que se passa na cabeça das pessoas e a evolução de sua doença física.

Logo, o trabalho, nesse contexto, é um elemento fundamental para a saúde, e a indagação: “qual o trabalho?”, é a questão relevante que vigora na psicopatologia do trabalho, principalmente em relação à vida mental, funcionamento psíquico e organização do trabalho. A organização do trabalho é definida por Dejours (1986) como a divisão das tarefas e a divisão dos homens. E qual a relação da organização do trabalho com a saúde mental? O conteúdo das tarefas e as relações humanas imbricadas na organização do trabalho atingem diretamente o funcionamento mental das pessoas que trabalham. Algumas são mais perigosas do que outras, acarretando sofrimento, doenças mentais e físicas, principalmente porque essas organizações do trabalho atacam o desejo do trabalhador. Todavia, quando a organização do trabalho possibilita que o trabalhador se sinta melhor depois de um trabalho realizado, quando a tarefa oferece um campo de ação, um terreno privilegiado para que o trabalhador concretize suas aspirações, suas ideias, seus desejos, essa situação torna-se favorável à saúde mental, considerada um meio de equilíbrio.

Nesse sentido, buscando a compreensão da saúde e do trabalho, Seligmann-Silva (2011), abaliza que, os contextos de trabalho podem atuar como fonte de saúde ou de adoecimento tanto com respeito a saúde geral quanto a saúde mental, pois, o trabalho, conforme a situação, “tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar *distúrbios* que se expressarão *coletivamente* e no plano individual (p. 35, grifos da autora). Portanto, “saúde mental é uma dimensão indissociável desse processo, necessariamente visto em seu todo. Não existe adoecimento mental que se constitua isoladamente do corpo e das inter-relações humanas” (p.36).

Complementando, Silva (2020) abaliza que saúde mental pode ser descrita como o “equilíbrio emocional entre as exigências ou vivências externas e os desejos subjetivos, é um estado de bem-estar emocional e psicológico, através do qual o sujeito é capaz de utilizar suas capacidades cognitivas, habilidades afetivas e funções sociais” (p. 429), permitindo responder, desta forma, às solicitações da vida cotidiana.

Um comportamento que pode afetar a saúde mental, decorrente de não atender a vida cotidiana, é a procrastinação. Definida como o “comportamento recorrente de adiar uma atividade planejada, necessária e pessoalmente importante, prevendo-se consequências mais negativas do que ganhos com esse adiamento” (Gouveia & Correia, 2020, p. 341). Os autores supracitados asseveram que, “o ato de procrastinar implica

retardar a realização de algo que se esperaria fosse prioritário na agenda da pessoa, a qual ocupa o tempo com atividades secundárias ou não relacionadas com a sua consecução” (p. 341). Quando as pessoas adotam a procrastinação, tendem a apresentar estratégias de autossabotagem, afetando a saúde com possibilidades de apresentar depressão, ansiedade, problemas de sono e impactar na autoestima, reverberando, de alguma forma na saúde mental.

Dejours (1986) assevera quatro pontos relevantes para compreender a saúde mental: a saúde não é algo que vem do exterior no que tange a sua compreensão e propósitos. A saúde é uma coisa que se ganha, que se enfrenta de forma singular, ou seja, cada um tem um papel fundamental na conquista de sua saúde. Sendo assim, a saúde não é um estado de estabilidade, ela muda o tempo todo; ela é, antes de tudo, “uma sucessão de compromissos com a realidade, que se assumem, que se mudam, se reconquistam, se redefendem, que se perdem e se ganham!” (p. 4).

A saúde possibilita ao sujeito meios que propiciem a liberdade de assegurar que os desejos de bem-estar físico, psíquico e social sejam atendidos. É ter a liberdade de atender às necessidades fisiológicas, de organizar a sua própria vida, a liberdade de agir no singular e no coletivo sobre a organização do trabalho, podendo criar, alterar o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações que mantêm entre si. Dejours *et al.* (1994) denomina carga psíquica uma vivência que é qualitativa, são inúmeros aspectos referentes às condições de trabalho, dentre eles os afetivos e racionais do trabalhador, os quais interferem na carga mental do sujeito, abarcando o prazer, a frustração ou a agressividade, e dificilmente será mensurável por cifras. Em se tratando de carga psíquica, o que pode ser considerado perigoso para a saúde mental é o subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional<sup>20</sup>.

Cada pessoa tem sua história, seu passado, suas experiências, sua família; toda experiência consiste em estabelecer uma espécie de compromisso entre o passado e o presente para tentar escolher o futuro (Dejours, 1986). A ideia é que os homens procurem transformar-se e não acabar com a angústia, pois apesar de parecer paradoxal, o sentir e o enfrentar a angústia ocorrem a nível da singularidade e reverberam na constituição da subjetividade de cada um. O que para um sujeito é percebido como angustiante, difícil de

---

<sup>20</sup> São excitações instintivas ou pulsionais provenientes do interior. Todo sujeito tem vias de descarga de sua energia, mas quando a excitação se acumula, dá origem à vivência de tensão psíquica ou nervosa, e as vias de descarga podem ser motora, visceral ou psíquica (Dejours *et al.*, 1994, p. 23).

ser enfrentado ou resolvido, para o outro, não ter essa possibilidade de se deparar com uma situação que requer o empenho do seu desejo e de sua energia pode ser mais angustiante e lhe causar mais sofrimento.

A nível psíquico, sobre as questões mentais, não há um estado de bem-estar e de conforto, mas objetivos, desejos e esperanças; ou seja, o desejo é o que move as pessoas a viverem (Dejours, 1986). A saúde mental não é, certamente, o bem-estar psíquico; a saúde é quando se permite ao sujeito ter esperança! No olhar da Psicodinâmica do Trabalho, de acordo com Dejours (2004), o trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última pode sair enaltecida, acrescentada ou, contrário a isso, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a “subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir, é também transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar” (p. 30).

A respeito da subjetividade, ela está relacionada a “algo interno” ao mesmo tempo em que possui uma relação de troca com o “externo”. Compreendendo que a sua origem está nas relações sociais do indivíduo, seu desenvolvimento ocorre por meio da constante relação entre interno e externo em uma determinada experiência subjetiva, da qual só poderá ser fielmente compreendida pelo próprio sujeito (Honda, 2009). Com isso, torna-se importante compreender que a subjetividade é experimentada na singularidade irreduzível de um corpo particular e de um ser absolutamente único, ainda que construída na sociabilidade com o outro. Nesse sentido, vale destacar a contribuição de Dejours (2004), que afirma:

entre a subjetividade e o sujeito, a diferença consiste na insistência sobre a singularidade não somente no plano de uma afetividade, mas, também, no de um vir-a-ser ou até mesmo de um destino, com implicações no registro da saúde e da patologia mental, fundamentalmente interrompidas neste corpo e no seu porvir na experiência do trabalhar (p. 30).

O fato de a subjetividade referir-se àquilo que é único e singular do sujeito não constitui que sua origem esteja no interior do indivíduo, e sim, justamente nas suas relações sociais. Sendo assim, ao se apropriar ou se subjetivar de tais relações de forma única – entendendo a partir desse fato que o desenvolvimento da subjetividade ocorre pelo intercâmbio contínuo entre o interno e o mundo externo e coletivo – é que ocorre essa dialética da construção do sujeito (Silva, 2020).

Seguindo essa perspectiva, Nardi (2006) reitera que a subjetividade remete àquilo próprio do sujeito. Quando revisitamos a origem no latim, o termo faz referência aos suportes dos aspectos considerados observáveis da existência, ou seja, aquilo que dá substância aos aspectos fenomenológicos que diferenciariam o humano. Ao retomar essas origens, nos deparamos com “a subjetividade que pode ser pensada como uma categoria analítica que permite a compreensão da dinâmica e da estrutura social a partir da indissociabilidade do individual e do coletivo” (Nardi, 2006, p. 638).

Sobrepondo esse entendimento, a subjetividade não é interna nem externa. Ela antes, supõe a representação na qual o interno e o externo não são excludentes, mas complementares. A subjetividade é considerada uma representação da história de relações sociais, das vivências, da cultura, dos valores e ideias que vão dando sentido às experiências do sujeito, de forma singular, mesmo nas situações sociais coletivas, porque cada sujeito atribui o seu significado particular àquilo que faz sentido para si.

Conforme aponta Dejours (2004), trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo ordenado, hierarquizado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. “O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação” (p. 31). Isso pode significar que, no sofrimento mental relacionado ao trabalho e em suas expressões mórbidas, é a subjetividade do indivíduo que é atingida; ela é construída ao longo das experiências sociais da existência de cada ser humano.

Por isso que “a perspectiva utilitarista e o primado da racionalidade instrumental, levam a negar uma dimensão particularmente essencial do humano: os seres humanos não são coisas, mas sim o produto de uma história da qual ele procura se tornar o sujeito” (Gaulejac, 1999; 2007). No próprio fundamento do humano há uma aspiração de se construir como um ser singular, ligado aos outros em um desejo de realização, que se exprime no registro do conhecimento, no do direito, mas também no registro do social e do psíquico.

Isso posto, compreendemos que o sujeito, na sua relação com o trabalho, comparece com o seu corpo, seu psiquismo, sua comunicação, com a sua vida inventiva, enfim, com sua subjetividade, que é acionada para a produção, seja ela materializada em produtos, serviços ou em produção intelectual, científica. Conforme alerta Dejours (2004), “contrariamente ao que supõe o senso comum, o próprio trabalho intelectual não se reduz a uma pura cognição. Ao contrário, trabalhar passa, primeiro, pela experiência

afetiva do sofrimento. Não existe sofrimento sem um corpo para experimentá-lo” (p. 32). Esse ponto nos leva a refletir que, ao produzir artigos, livros, conhecimento, o sujeito (pesquisador) também despende suas energias, pois há um desgaste não somente cognitivo, mas físico e mental que pode vir a ser agravado com as diretrizes imperativas do contexto gerencialista e produtivista, no qual se preconiza a produção intelectual de maneira quantofrênica e desenfreada para obtenção de resultados quantificáveis estabelecidos como indicadores de desempenho, acarretando no produtivismo acadêmico<sup>21</sup>.

É nessa caminhada que as pesquisas (Sguissardi, 2010; Gaulejac, 2007; Patrus, 2015; Tuleski, 2017; Oliveira, 2004; Dejours, 1986, 2001, 2010) alertam para uma plenária de conscientização no tocante à subjetividade do trabalhador. É comum nos depararmos com manifestações de medo por não ser capaz de cumprir metas, de atingir resultados satisfatórios, porque os trabalhadores são continuamente avaliados, comparados e julgados, independentemente do nível hierárquico ocupado; executivos e outros profissionais devem estar, a todo momento, em estado de vigília e prontidão (Riceri & Silva, 2022).

Desta forma, ressaltamos que a subjetividade também se constitui na singularidade de um tempo e contexto, vinculados às questões sociais, políticas, culturais e demais fenômenos relativos à vida de cada sujeito e de uma coletividade. Soares (2016) aponta que:

não é a subjetividade que emerge de uma singularidade do sujeito e sim este, a própria vida e o mundo que se encontram nela mergulhados. Os processos a serem analisados são da objetivação do homem em seu mundo e o da apropriação do mundo, pelo homem, para se constituir, em uma relação dialética de construção do sujeito (p. 124).

Acrescentemos a esse entendimento da subjetividade, o fato de que o sujeito atua alocando no mundo social seus conteúdos individuais, se objetiva no mundo e o faz junto de outros sujeitos, de forma coletiva. A partir disso, a humanidade vai se constituindo de

---

<sup>21</sup> Fenômeno em geral derivado dos processos oficiais ou não de regulação e controle, supostamente de avaliação, que se caracteriza pela excessiva valorização da quantidade da produção científico-acadêmica, tendendo a desconsiderar a sua qualidade. Este fenômeno – cultura ou ideologia – tem sua origem nos anos 1950, nos EUA. Tornou-se mundialmente conhecido pela expressão ‘*publish or perish*’, significando que os professores/pesquisadores universitários que não publicassem de acordo com os parâmetros postos como ideais pelos órgãos financiadores, pela burocracia universitária ou pelo mercado, veriam sua carreira definhando e fenecer (Sguissardi, 2010).

produções humanas, nos objetos, na cultura, no mundo e nas formas de sobrevivência, de onde, em um processo concomitante, o sujeito extrai as subjetivações que vão contribuir para a sua constituição. “Vai se apropriar da humanidade que construiu ao transformar o mundo. Vai retomar para si a humanidade que construiu. Assim, o homem se constrói ao construir o seu mundo” (Soares, 2016, p. 125). Nesse sentido, o sujeito concebe as situações e vivências, por mais similares que possam ser, a partir do seu olhar, da sua subjetividade. Talvez possamos compreender, a partir disso, que os enfrentamentos, adoecimentos e respostas são singulares, ora uns adoecem, outros sobrevivem ou lutam por transformações no contexto com o qual se deparam, em algumas situações as vivências são coletivas, mas a maneira de sentir é de cada um, é singular, ainda que aprendida e atravessada por elementos desse coletivo.

Nessa perspectiva, passamos a indagar de que forma o produtivismo acadêmico pode afetar ou se já está impactando e trazendo implicações na saúde mental do pesquisador. Há momentos ou situações na trajetória do pesquisador que essas implicações se encontram mais presentes? Como os pesquisadores (mestrandos e doutorandos) enfrentam situações que convergem para o produtivismo e a quantofrenia na produção científica? Há indicativos de sofrimento ou adoecimento mental? São elucubrações postas no trajeto desta pesquisa que nos convidam a refletir e lançar um olhar mais atento às consequências e sequelas que podem incidir sobre esses sujeitos e pensar em alternativas de prevenção da saúde mental e qualidade de vida, sem tampouco suprimir critérios, requisitos ou atribuições que são condições *sine qua non* para a formação dos pesquisadores e o progresso do saber científico.

## **2 EDUCAÇÃO E GERENCIALISMO**

A trajetória que vamos seguir neste capítulo perpassa os acontecimentos históricos que predispõe sobre o papel do Estado com suas intervenções ou ausências. O Estado compõe o sistema constitucional-legal, responsável por regular a população nos limites de um território. É, portanto, a organização burocrática que tem o monopólio da regência legal, como também é o aparelho que possui o poder de legislar e tributar a população de um determinado território (Brasil, 1995).

Precisamos ter uma compreensão das transformações ocorridas no mundo globalizado para adentrar a marcante alteração política dos anos 90 que foi a reforma ou a reconstrução do Estado, principalmente no Brasil, para só assim chegar ao entendimento do atual cenário educacional, político e econômico que impacta diretamente na concretização de projetos científicos e da ciência de modo geral.

A partir daí, vamos transitar pela trajetória do neoliberalismo através de conceitos, da história e da relação com o gerencialismo, as implicações nas políticas públicas direcionadas à educação, no mundo acadêmico/científico, bem como pela busca exacerbada por excelência como resultantes dos ditames de um cenário político, apontando as consequências advindas desse contexto na vida e na subjetividade dos pesquisadores.

### **2.1 Neoliberalismo e a constituição de um Estado brasileiro gerencial**

Iniciamos nossa explanação abrindo um breve parêntese com o objetivo de discorrer sobre o conceito de neoliberalismo, mas é preciso fazer uma viagem no tempo para os últimos 40 anos, do surgimento à ascensão do neoliberalismo. Tal conceito constitui-se, em primeiro lugar, numa ideologia, uma forma de ver o mundo social, uma corrente de pensamento. Desde o início do século XX, pode-se ver tudo isso apresentado por um de seus profetas, o austríaco Ludwig von Mises (1881-1973), todavia, é um discípulo dele, Friedrich von Hayek (austríaco), que terá o papel de líder e patrono da causa (Moraes, 2001). No século XIX, o livre mercado era um mundo imposto pela dominação inglesa, período este, como descreve Moraes (2001), em que “estadistas e pensadores louvavam a livre concorrência como o caminho para a prosperidade, sendo



também coroado por severas crises de superprodução, pânico financeiros e pela disputa de grandes potências na corrida para dominar impérios neocoloniais” (p. 14).

Na concepção de Harvey (2014), o neoliberalismo é entendido como:

uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio (p. 3).

O que acontece com o Estado no neoliberalismo, segundo Harvey (2014), é que suas ações devem ser mantidas num nível mínimo. Isso porque, no entendimento da teoria, o Estado possivelmente não possui informações suficientes para entender devidamente os sinais do mercado quanto a preços, e também porque há poderosos grupos de interesse que vão distorcer e viciar as intervenções do Estado em seu próprio benefício, principalmente na democracia. O neoliberalismo alterou antigos poderes e estruturas institucionais, da mesma forma provocou transformações nas divisões do trabalho, nas relações sociais, nas combinações de tecnologias dos modos de vida e de pensamento. Das atividades reprodutivas às formas de ligação à terra e hábitos do coração, o neoliberalismo enfatiza a significação das relações contratuais no mercado: quanto mais curtos os períodos de tempo desses contratos, melhor. Com isso, procura enquadrar todas as ações humanas no domínio do mercado, interferindo nas relações sociais e na maneira de viver das pessoas (Harvey, 2014).

São tarefas clássicas do Estado a garantia da propriedade e dos contratos, mas também é seu papel garantir os direitos sociais e promover a competitividade do seu respectivo país. Considerando um entendimento do que é o Estado, Carneiro e Mesquita (2013) o definem como uma instância responsável por estabelecer normas gerais, regulando e instituindo medidas segundo os interesses do capital, “como também, de acordo com as forças políticas, propor políticas públicas voltadas para o atendimento de questões sociais como distribuição de renda e sociabilização do conhecimento” (p. 372).

As práticas e pensamento político-econômicos do neoliberalismo foram acolhidos em toda parte desde a metade dos anos 1970, preconizando a desregulação, a privatização e a retirada do Estado de muitas áreas do bem-estar social. Os neoliberais começaram a emergir e ativar-se. A partir daí, líderes partidários alinhados com programas neoliberais conquistaram governos de importantes países em diferentes períodos, dentre eles: em

1979, Margaret Thatcher, na Inglaterra; em 1980, Reagan, nos EUA; em 1982, Helmut Kohl, na Alemanha; em 1973, no Chile, com Pinochet; em 1976, na Argentina, com o general Videla e o ministério de Martinez de Hoz. Moraes (2001) descreve que nos anos 1980:

(...) os programas neoliberais de ajuste econômico foram impostos a países latino-americanos como condição para a renegociação de suas dívidas galopantes. Daí se passou à vigilância e ao efetivo gerenciamento das economias locais pelo Banco Mundial e pelo FMI: 1985, Bolívia; 1988, México, com Salinas de Gortari; 1989, novamente a Argentina, dessa vez com Menen; 1989, Venezuela, com Carlos Andrés Perez; 1990, Fujimori, no Peru. E, desde 1989, o Brasil, de Collor a Cardoso (Moraes, 2001, p. 16).

No mundo do trabalho, as propostas neoliberais reverberaram com a precarização do trabalho, que se mostrou como sério efeito de um modelo que passou a alcançar todas as esferas da vida e do planeta, com tal intensidade destrutiva, que Ferreira (2022) assevera: “entende-se necessário caracterizar o neoliberalismo como grave forma de adoecimento social (p. 58)”. Isso porque, tal precarização se expressa de modo cada vez mais acentuado e globalizado nas situações de sofrimento, violência, adoecimento e morte que atingem grandes contingentes de trabalhadoras/es – com e sem trabalho. Para Ferreira (2002, p. 41), “a precarização subjetiva e da vida é uma das mais graves consequências da máquina do mundo neoliberal”.

Os defensores da proposta neoliberal estavam em posições de considerável influência em diversos campos, como a educação nas universidades, nos meios de comunicação, em instituições financeiras, conselhos administrativos de corporações, bem como em Instituições internacionais, a exemplo do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial e da Organização Mundial do Comércio (OMC), responsáveis por regular as finanças e o comércio global (Harvey, 2014). Segundo Harvey, o neoliberalismo se tornou “hegemônico como modalidade de discurso e passou a afetar tão amplamente os modos de pensamento que se incorporou às maneiras cotidianas de muitas pessoas interpretarem, viverem e compreenderem o mundo” (p. 4).

Sem dúvida, todas essas transformações ocorreram gradativamente nos países desenvolvidos como consequência do discurso utilizado na década de 90, alinhado à lógica internacional do advento da globalização da economia e ascensão do sistema de governo neoliberal. Diante disso, os países em desenvolvimento embarcaram

“obrigatoriamente” nessa ideologia propagada a partir da evolução do próprio capitalismo; afinal, o condutor político e ideológico central do neoliberalismo preconiza que a liberdade dos sujeitos só pode ser assegurada por uma sociedade que seja comandada pela espontaneidade do mercado. Nesse sentido, Duarte, Santos e Duarte (2020) alertam que quanto mais agudos e insolúveis se mostram os problemas gerados pelo capitalismo, mais intensa se torna a luta ideológica para o convencimento de toda a população, levando à “falsa” crença de que “a única forma de organização social que preserva a liberdade individual é a da sociedade comandada pela economia de mercado, ou seja, pelo capital” (p. 4).

Ao analisar as premissas neoliberais no contexto geral, são identificadas estratégias essenciais: o corte nos gastos públicos; a privatização; a descentralização dos gastos sociais públicos em programas seletivos contra a pobreza. Dessa forma, o que se apresenta é uma ideologia que se opõe radicalmente à universalidade, à igualdade e gratuidade dos serviços sociais, aos direitos sociais e à obrigação da sociedade em garanti-los por meio da ação estatal. Conforme descrito por Cardozo *et al* (2019), no neoliberalismo a efetivação dos direitos sociais deixa de ser exclusividade do Estado e passa a ser compartilhada com instituições privadas conduzidas por uma lógica de mercado. Complementando as definições e o entendimento sobre o neoliberalismo, Giron (2008) descreve que:

o neoliberalismo é aquilo que se poderia chamar de “ideologia de mercado”, ou seja, uma proposta vinda do liberalismo que, ao se metamorfosear em neoliberalismo, passa a focalizar sua ação na redução gradativa da intervenção estatal na economia e na sociedade. No neoliberalismo, ao invés da igualdade de valores de direitos entre os homens, do reconhecimento e respeito às diferenças (núcleo moral do liberalismo), o que é priorizado são as reinterpretações econômicas, numa espécie de salvacionismo do Estado (p. 19).

A visão neoliberal propõe a redução do Estado, o que fortalece a concepção de Estado mínimo, uma vez que deixa de promover políticas sociais básicas, expressando uma saída política e econômica específica para solucionar problemas considerados como cíclicos da economia do mundo capitalista. Os princípios do neoliberalismo são, precisamente, a busca pelo alto desempenho e a competição, assimilando-se a práticas empresariais como: rapidez, inovação, eficiência, metas, resultados, flexibilização,

polivalência, competência, entre outras, que orientam as instituições públicas, as empresas privadas e as relações sociais do indivíduo com os outros e consigo mesmo.

Nesse sentido, incorre na transferência da responsabilidade das ações sociais básicas para a própria sociedade, reforçando a suposta incapacidade do Estado em responder a todas as demandas sociais (Giron, 2008). Com isso, “o neoliberalismo provocou uma modificação organizacional, estrutural e funcional do Estado, minimizando o seu papel (no que diz respeito à garantia dos direitos sociais), tendo como principal preocupação limitar a esfera de influência do público no privado” (Giron, 2008, p. 19).

E no Brasil, como aconteceu o neoliberalismo? A crise no Estado se deflagrou em decorrência de contextos políticos e econômicos que se arrastavam desde 1930. Da mesma forma como em outros países do mundo, no final do século XX, o Brasil passou por um período considerado como crise do Estado burocrático, que levou à percepção de uma necessária reformulação. Embora apresente características em comum com as demais reformas ocorridas em várias partes do mundo, a reforma gerencial posta em prática no Brasil também tem suas peculiaridades que a distinguem das demais (Brulon *et al.*, 2014).

Em 1995, o ex-ministro Luís Carlos Bresser-Pereira procurou conhecer com afinco as experiências gerencialistas praticadas em outros países, em especial no Reino Unido. Para tanto, elaborou uma proposta de adaptação desse modelo ao contexto nacional. Apresentou o Plano Diretor da Reforma do Estado ao MARE (Ministério da Administração e Reforma do Estado) que, posteriormente, foi debatida nas reuniões do Conselho da Reforma do Estado; sendo viabilizada pela promulgação da emenda constitucional de 1998. A reestruturação seguiu as recomendações previstas no Plano Diretor, tendo como resultado a divisão das atividades estatais em dois tipos:

a) as “atividades exclusivas” do Estado: a legislação, a regulação, a fiscalização, o fomento e a formulação de políticas públicas, que são atividades que pertencem ao domínio do núcleo estratégico do Estado, composto pela Presidência da República e os Ministérios (Poder Executivo), e que seriam realizadas pelas secretarias formuladoras de políticas públicas, pelas agências executivas e pelas agências reguladoras; b) as “atividades não-exclusivas” do Estado: os serviços de caráter competitivo e as atividades auxiliares ou de apoio. No âmbito das atividades de caráter competitivo estão os serviços sociais (saúde, educação, assistência social) e científicos, que seriam prestados tanto pela iniciativa privada

como pelas organizações sociais que integrariam o setor público não-estatal. Já as atividades auxiliares ou de apoio, como limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos e manutenção, seriam submetidas à licitação pública e contratadas com terceiros” (Paes de Paula, 2005, p. 38).

O modelo de reforma e de gestão segue os trâmites políticos e efetiva a implantação no governo de Fernando Henrique Cardoso. A fim de alcançar seus objetivos, “o novo modelo de gestão, que serve de referência para os três níveis governamentais (federal, estadual e municipal), deveria enfatizar a profissionalização e o uso de práticas de gestão do setor privado” (Paes de Paula, 2005, p. 39). Esses fatos apontam para a nova administração pública, que se diferencia da administração pública burocrática por seguir os princípios do gerencialismo.

Na referida mudança da nova administração pública, o objetivo propunha reorganizar o Estado e fortalecer o núcleo estratégico, abrangendo a dimensão cultural e a da gestão. Sobre a primeira, o ex-ministro Bresser-Pereira apontava para a necessidade de transformação da cultura burocrática do Estado para uma cultura gerencial. Quanto à gerencial, esta deveria ser explorada pelos administradores públicos, com o propósito de colocar em prática ideias e ferramentas de gestão utilizadas no setor privado, “criticamente” adaptadas ao setor público, assim como os programas de qualidade e a reengenharia organizacional (Paes de Paula, 2005). Siqueira e Mendes (2014), em seu artigo intitulado “Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado”, caminham nesta perspectiva ao apontar que,

a modernização do Estado depara-se com a ênfase dada em especial à construção de arcabouço gerencial que permita trazer do setor privado inspirações de técnicas e procedimentos administrativos que possam estabelecer um governo mais eficiente e eficaz, ou seja, que esteja preocupado com o aumento constante da produtividade e com a obtenção de resultados relevantes para a população (p. 242).

A reforma do Estado – mais tarde conhecida como Plano Diretor Bresser, quando em 1995, Luiz Carlos Bresser Pereira era ministro do primeiro mandato presidencial do Governo Fernando Henrique Cardoso – referiu-se às crises econômicas mundiais e às crises do Estado das décadas de 70 e 80, sinalizando que “só em meados dos anos 90 surge uma resposta consistente com o desafio de superação da crise: a ideia da reforma ou reconstrução do Estado, de forma a resgatar sua autonomia financeira e sua capacidade

de implementar políticas públicas” (Brasil, 1995, p. 11). O que inferiu diretamente nas diretrizes de políticas públicas e no cotidiano da população, abarcando esferas como a saúde, a economia e a educação, conforme consta:

a administração pública gerencial emerge na segunda metade do século XX, como resposta, de um lado, à expansão das funções econômicas e sociais do Estado, e, de outro, ao desenvolvimento tecnológico e à globalização da economia mundial, uma vez que ambos deixaram à mostra os problemas associados à adoção do modelo anterior. A eficiência da administração pública - a necessidade de reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços, tendo o cidadão como beneficiário - torna-se então essencial. A reforma do aparelho do Estado passa a ser orientada predominantemente pelos valores da eficiência e qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações (Brasil, 1995, p. 16).

Todavia, ao abordar as políticas públicas, temos que pensar acerca das estruturas de poder e de dominação incutidas na rede social, de onde advém as políticas. A implementação, reformulação ou desativação das políticas públicas perpassam de acordo com as diferentes funções, formas e opções ideológicas assumidas pelos dirigentes do Estado, contextualizados por diferentes tempos históricos (Giron, 2008).

Nas últimas décadas, há um vasto interesse das nações em debater sobre o papel do Estado; e no Brasil, o tema adquire relevância particular. Em razão do modelo de desenvolvimento adotado, o Estado desviou-se de suas funções precípua para atuar com grande ênfase na esfera produtiva, obtendo como resultado dessa interferência, as distorções crescentes ao longo dos anos (Brasil, 1995). A situação no Brasil agravou-se a partir do início da década de 90, como resultado de reformas administrativas apressadas que, por sua vez, culminaram na desorganização de centros decisórios importantes e afetaram o que foi denominado de memória administrativa, ao ponto de desmantelarem sistemas de produção de informações vitais para o processo decisório governamental (Brasil, 1995).

A administração pública denominada de gerencial é baseada em conceitos atuais de administração e eficiência, similar ao contexto empresarial, e se apresenta voltada ao controle dos resultados e descentralizada para poder chegar ao cidadão. A reorganização da máquina estatal tem sido adotada com êxito em países desenvolvidos e em desenvolvimento, acreditando-se que é preciso reorganizar as estruturas da administração

com ênfase na qualidade e na produtividade do serviço público e na verdadeira profissionalização do servidor, possibilitando receber salários mais justos para todas as funções (Brasil, 1995).

Contudo, a administração pública gerencial possui como alguns dos seus princípios fundamentais descritos no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado: a admissão segundo rígidos critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado e universal de remuneração, as carreiras, a avaliação constante de desempenho e o treinamento sistemático. Assim, mesmo flexibilizando alguns quesitos, ainda se baseia na administração pública burocrática. A diferença fundamental está na forma de controle, concentrando-se nos resultados e não nos processos, porém, inspira-se nos princípios da administração empresarial (Brasil, 1995).

De acordo com o Plano Diretor (Brasil, 1995), o modelo gerencial tornou-se realidade no mundo desenvolvido através da descentralização, da mudança de estruturas organizacionais e da adoção de valores e de comportamentos modernos no interior do Estado, que se revelou capaz de promover o aumento da qualidade e da eficiência dos serviços sociais oferecidos pelo setor público. No Plano Diretor, tem-se que “a reforma do aparelho do Estado no Brasil significou, fundamentalmente, a introdução na administração pública da cultura e das técnicas gerenciais modernas” (p. 18). Com isso, o paradigma gerencial está fundamentado nos princípios da confiança e da descentralização da decisão, exigindo formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções e incentivos à criatividade, não esquecendo que a administração de empresas está voltada para o lucro privado, para a maximização dos interesses dos acionistas.

Todas essas transformações e ideologias não são recentes nas discussões e práticas estatais. Também é possível identificar na história, ideias e concepções sobre a constituição do Estado, a política e do ato de governar, bem como alguns pensadores políticos que defenderam diferentes modelos de Estado. Quem descreveu algo similar foi Adam Smith (escocês do século XVIII, considerado o fundador da Economia Política), que denotou uma noção de ordem natural permitindo que a economia se autorregulasse e encontrasse o equilíbrio sem que o Estado precisasse intervir, pois a livre-concorrência e a liberdade de mercado solucionariam os problemas econômicos:

Adam Smith baseou-se no princípio da livre iniciativa e na necessidade da não intervenção do Estado no processo socioeconômico; porém, no fim do século XX, o liberalismo político e o liberalismo econômico juntam-se em um projeto

hegemônico denominado neoliberalismo, em que o Estado mínimo e a ampliação das relações mercantis são a tônica do processo. Os principais mentores dessa proposta foram: Ronald Reagan (1980/1988) e George Bush (1988/1992) nos EUA, e Margareth Thatcher (1979/1990) e John Major (1990/1997) na Inglaterra (Giron, 2008, p. 19).

O campo discursivo utilizado na década de 90 se alinha à lógica internacional da globalização da economia e ascensão do sistema de governo neoliberal, que se propaga a partir da evolução do próprio capitalismo. Esse cenário vai se agravando e as transformações no mundo do trabalho e na educação também seguem no mesmo ritmo, uma vez que se desloca do Estado a preocupação em investir na busca por melhores níveis de educação, transferindo a responsabilidade para os indivíduos.

Ao tornar o mundo globalizado, intuindo construir uma cultura comum onde os aspectos empresariais pudessem ser evidenciados, Shiroma *et al.* (2005) descreve o momento como uma intensa busca pela utilização dos termos amplamente formulados nas teorias de gestão empresarial, elevando as instituições educacionais ao modelo das organizações empresariais. Nesse percurso, as autoras comentam que:

no início dos anos de 1990, predominaram os argumentos em prol da qualidade, competitividade, produtividade, eficiência e eficácia; ao final da década percebe-se uma guinada do viés explicitamente economicista para uma face mais humanitária na política educacional, sugerida pela crescente ênfase nos conceitos de justiça, equidade, coesão social, inclusão, *empowerment*, oportunidade e segurança (p. 428).

A globalização cominou uma dupla pressão sobre o Estado, pois, de um lado representou um novo desafio, o papel do Estado é o de proteger seus cidadãos, e essa proteção estava em xeque; “de outro lado, exigiu que o Estado, que agora precisava ser mais forte para enfrentar o desafio, se tornasse também mais barato, mais eficiente na realização de suas tarefas, para aliviar o seu custo sobre as empresas nacionais” (Bresser, 1997, p. 15) que concorrem internacionalmente.

Os resultados que se instalaram desta ação do Estado afetaram a humanidade como tal qual um efeito cascata, principalmente para os cidadãos mais vulneráveis e em situação de precariedade da vida. Isso porque os impactos foram direcionados para as políticas públicas de habitação, saúde e educação, trabalho e emprego. Aqueles com melhores condições socioeconômica conseguiram se sobrepor aos menos favorecidos,



enquanto estes últimos sofreram todo o impacto dessa nova configuração do Estado que culminou na precarização do trabalho e no desemprego.

Fundamental compreender que as principais ideias neoliberais se acentuaram em duas grandes exigências gerais e complementares: privatizar empresas estatais e serviços públicos e criar regulamentações ou “desregulamentar” um novo quadro legal que diminua a interferência dos poderes públicos sobre os empreendimentos privados. Nesse sentido, “o Estado deveria transferir ao setor privado as atividades produtivas em que indevidamente se metera e deixar a cargo da disciplina do mercado as atividades regulatórias que em vão tentara estabelecer” (Moraes, 2001, p. 18).

De acordo com o Bresser-Pereira (1998), permeavam as discussões da reforma do Estado brasileiro, a exemplo do contraponto no plano social entre a proposta neoliberal e o novo Estado social-liberal, pontuando que os verdadeiros neoliberais propunham a retirada do Estado também da área social, como ocorreu no *Welfare State*. Essa intervenção, mesmo na educação e na saúde, acabaria sendo objeto de interesse por parte de grupos especiais, formados especialmente por empresários, grupos de classe média, funcionários que buscam privatizar a coisa pública. Nesse sentido, as reformas adotariam um individualismo radical e carente de realismo político, pretendendo que a educação e a saúde, por mais importantes que possam ser, sejam problemas que as famílias e os indivíduos devam resolver e financiar.

Com todas essas transformações no âmbito político, econômico, cultural e social tanto a nível globalizado quanto nacional, quais as definições que permeiam as políticas públicas, principalmente a educação? A reforma neoliberal tem impactos diretos sobre a educação. De acordo com Cardozo *et al.* (2005), tais impactos podem ser analisados considerando três dimensões: política, financeira e técnica. Sobre a dimensão política, ressaltamos o crescimento das alianças entre o público e o privado, ao mesmo tempo em que é possível evidenciar a transferência para o setor privado no que tange a responsabilidade por alguns setores educacionais, constituindo a omissão e a saída do Estado de áreas da educação que deveriam ser de sua responsabilidade.

Ao pensar a dimensão financeira, Cardozo *et al.* (2005) assinalam sobre a relação com a otimização e eficiência dos recursos, a fim de maximizar o rendimento escolar para então tornar possível o alcance das metas de melhoria da qualidade da educação e baixa destinação de recursos ao ensino superior. Por último, temos a dimensão técnica, a qual se relaciona ao novo modelo de gestão adotado nas escolas, baseado na transferência de

responsabilidade às instituições e relacionado à política de seleção e contratação de professores, bem como à premiação (incentivo) aos mesmos.

Igualmente, o processo de expansão e consolidação do neoliberalismo representando a racionalidade dominante no mundo atual reverbera na educação. Assim como todas as demais áreas, a educação deve ser regulada pelo mercado, onde todas as estruturas são convertidas em empresas, inclusive as escolas. No cenário neoliberal, cabe ao Estado somente amparar aqueles que se encontram muito marginalizados e vulneráveis, prevalecendo ainda a responsabilidade de fazer com que todos desenvolvam suas competências e habilidades para viver em sociedade e conseguir ter renda, consumir e ter qualidade de vida (Lima *et al.*, 2018).

A educação tem sido regida pelas orientações neoliberais, que buscam fortalecer o sistema capitalista e manter privilégios de uma classe historicamente hegemônica no controle das decisões do país. “Ao mesmo tempo, ocorre um processo de resistência por meio de lutas em defesa sistemática da educação pública, gratuita e de qualidade que venha incorporar as políticas públicas educacionais para o país” (Cardozo *et al.*, 2019, p. 4). Carneiro e Mesquita (2013), sobre esse assunto, mencionam que no Brasil a situação é bastante crítica, porque,

o investimento em educação não acompanha as necessidades impostas pelo mundo contemporâneo, no qual o sistema produtivo exige dos trabalhadores o uso de recursos pessoais relacionados com capacidades de aprendizagem contextuais complexas para realização do trabalho. Estas capacidades são obtidas em um sistema de ensino pautado pela qualidade, capaz de oferecer aos jovens conhecimentos complexos, propiciando que desenvolvam saberes contextuais para realizar tarefas próprias de determinado patamar tecnológico e de determinadas configurações de organização do processo de trabalho como instrumento de sobrevivência e qualidade de vida (p. 377).

Nessa trajetória, o que podemos mencionar é que a educação não só constitui um fator de crescimento, como também promove diretamente o desenvolvimento socioeconômico e cultural da sociedade, o que por si só justifica uma participação mais incisiva do Estado no financiamento da educação. Uma população mais escolarizada, com maiores conhecimentos, é capaz de participar ativamente das questões sociais (Carneiro & Mesquita, 2013), porque a educação “é reflexo do nível de desenvolvimento da própria sociedade, do grau de exigências dos indivíduos em comunidade, das possibilidades

políticas e econômicas existentes e mediadas pelas relações concretas ocorridas nas lutas sociais” (Cardozo *et al.*, 2019, p. 13).

A educação no Brasil possui um caminho histórico repleto por diversos momentos de mudanças, conflitos, conquistas e retrocessos tidos como resultado dos entraves econômicos, sociais, globalizados ou nacionalizados, mas também como reflexo das orientações governamentais. Compreender atualmente todo o processo de lutas por uma educação pública e de qualidade não se limita unicamente a problematizar, mas torna-se imprescindível politizar a discussão sobre a educação. Nos aprofundaremos sobre essa temática no próximo tema: gerencialismo e educação no Brasil.

## **2.2 Gerencialismo e Educação no Brasil**

Dialogar sobre a educação é promover reflexões sobre uma das práticas mais propulsoras para o desenvolvimento de uma sociedade. Podemos compreender a relação existente entre o sistema educativo adotado por um país e as transformações sociais, culturais, econômicas e políticas de uma nação, tendo em vista que a educação é um processo de socialização, de mudança de comportamento, de aprendizado de vida, de conceitos, de adquirir conhecimentos e possibilitar melhorias que abrangem toda a sociedade enquanto pensar e agir coletivo, em prol de seu desenvolvimento.

Não há como abordar a temática que circunda a educação sem, contudo, retomarmos as diretrizes políticas e gestionárias presentes nas últimas décadas, principalmente no Brasil. No discurso da ideologia neoliberal, a educação deixa de ser parte do campo político e social para ingressar no mercado e funcionar de acordo com sua regência. Moraes (2001) descreve o mercado como sendo a combinação dos planos e atividades individuais de produtores e consumidores que se entrelaçam e se tornam interdependentes. Acrescenta ainda que os elementos motores desse universo giram em torno da função empreendedora entre indivíduo e concorrência, que está inserida em uma complexa divisão social do trabalho. A ordem do mercado é apontada como um produto das atividades dos indivíduos, não especificamente do “desígnio nem da deliberação de ninguém em particular” (p. 24).

Muitas organizações privadas se valeram de ganhos com as transformações contemporâneas, otimizando seus resultados econômicos, financeiros, abrangência de mercado e competitividade. O setor público também sofreu alterações a partir da reforma do Estado brasileiro nos anos 90, em decorrência da implementação de modelos

gestionários que reconfiguraram a organização do trabalho do servidor público, o qual passou a ser maciçamente avaliado e cobrado por desempenho e produtividade, assemelhando-se aos ditames mercadológicos do setor privado. Essas incompatibilidades acarretaram fonte de sofrimento psíquico para os trabalhadores do setor público (Nardi, 2006).

E na educação, como isso aconteceu? Seguindo esse raciocínio sobre o mercado e o neoliberalismo, Cruz (2003) destaca que a ideologia neoliberal propõe a transferência da lógica do mercado para a educação – nomeando a livre concorrência como ação fundamental para a garantia da qualidade e da eficiência dos serviços educacionais prestados. Do mesmo modo, transfere a “meritocracia vigente no campo empresarial para o educacional, pois assim estaria garantindo o estabelecimento de critérios competitivos, adequados para promover os mais capazes e esforçados” (p. 66).

No bojo dessas transformações, a marcante década de 90 protagonizou um contingente de reformas educacionais que influenciaram o trabalho docente, levando a novas exigências educacionais no âmbito de um mercado competitivo. O país já havia vivenciado um intenso movimento reivindicatório em prol de uma reforma do Ensino Superior, com a participação ativa de professores, pesquisadores e estudantes. Mobilizações estas que exigiram do governo soluções para os problemas educacionais, tendo como resultado a construção da reforma universitária com a proposta de aumentar a eficiência e a produtividade da universidade.

De acordo com Matos *et al.* (2021), a Lei no. 5.540/68, conhecida como reforma universitária, fixou as normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média. Após a reforma, surgiram diversas instituições privadas, de modelo empresarial, que objetivavam o lucro exacerbado e o rápido atendimento do mercado educacional. Os autores supracitados asseveram que houve um aumento considerável pela procura e matrículas no ensino superior nas IES públicas brasileiras, todavia, “não foram dadas condições materiais de trabalho suficientes aos docentes do ensino superior para abranger esse novo contingente de estudante” (p. 285). Outra questão relevante foi a consequência dessa crescente demanda, resultando na privatização da educação e na precarização das condições de trabalho dos docentes nas universidades públicas.

A educação passou por transformações nos últimos anos com o advento do gerencialismo. A instauração da lógica do mercado neoliberal, da racionalidade empreendedora, da autonomia, da competitividade pautada nas exigências de

produtividade, desencadeou um processo de deterioração das condições de trabalho. Matos, *et al.* (2021) argumentam que o ensino superior passou a ser relevante para resolução de problemas sociais e econômicos, integrando o catálogo de temas considerados prioritários e estratégicos para o desenvolvimento das nações, promulgando ações indispensáveis para a formação de recursos humanos de alta qualificação e à produção de conhecimentos necessários para o desenvolvimento científico e tecnológico no Brasil e de outros países.

O papel social da escola permanece o mesmo, o de educar e ensinar. Mas os direcionamentos convergem para a preparação da força de trabalho, capacitar e desenvolver competências para o mercado de trabalho capitalista. A proposta educativa referendada pela lógica neoliberal alicerça as práticas sociais em uma relação meramente econômica, demonstrando que a concepção de sociedade e de cidadania que vem à tona está pautada na ética utilitarista, no individualismo, na exclusão e competitividade.

Cruz (2003) aponta que as políticas educacionais implementadas são fruto de uma ideologia onde a educação é condição necessária para a reprodução econômica e ideológica do capital. Giron (2008), sobre isso, menciona que muitas ideias como “igualdade de oportunidades, participação e autonomia passam a ser subordinadas à lógica racional do mercado, e as reformas na área educacional ficam reduzidas ao cumprimento de objetivos que atendem, prioritariamente, ao imperativo econômico” (p. 20)

A esse respeito, Marrach (2015) delinea três objetivos relacionados àquilo que a retórica neoliberal atribuiu como papel estratégico da educação, vejamos os apontamentos:

1. Atrelar a educação escolar à preparação para o trabalho e a pesquisa acadêmica ao imperativo do mercado ou às necessidades da livre iniciativa. Assegurar que o mundo empresarial tem interesse na educação porque deseja uma força de trabalho qualificada, apta para a competição no mercado nacional e internacional. (...)
2. Tornar a escola um meio de transmissão dos seus princípios doutrinários. O que está em questão é a adequação da escola à ideologia dominante. (...)
3. Fazer da escola um mercado para os produtos da indústria cultural e da informática, o que, aliás, é coerente com ideia de fazer a escola funcionar de forma semelhante ao mercado, mas é contraditório porque, enquanto, no discurso, os neoliberais condenam a participação direta do Estado no financiamento da educação, na

prática, não hesitam em aproveitar os subsídios estatais para divulgar seus produtos didáticos e paradidáticos no mercado escolar (p. 04).

Toda a ideologia disseminada nas políticas públicas e nas organizações se evidenciam através das diretrizes definidas pelos gestores e as praticadas pelas equipes de pessoas que, hierarquicamente, são responsáveis em torná-las exequíveis. Esse processo é permeado pela gestão (Gaulejac, 2007, p. 40), apresentado como “um conjunto de técnicas, destinadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações. A gestão é, definitivamente, um sistema de organização de poder”. Todavia, de acordo com o autor referenciado, a gestão não é um mal em si, porque é legítimo que organizar o mundo, preocupar-se com a rentabilidade e otimizar a produção, desde que tais preocupações melhorem as relações humanas e a vida social, não suplantando a condição humana dos trabalhadores.

O *manager*, que se ocupa da gestão, mais do que qualquer pessoa nas organizações, interioriza a contradição que ocorre entre capital e trabalho. O paradoxo ocorre porque, de um lado, há uma forte identificação com o “interesse da empresa” pela adesão às normas e à lógica do lucro; do outro, a pressão do trabalho, a competição acirrada, as imprevisibilidades da carreira e o risco da demissão. A questão que se faz pensar sobre as mazelas do gerencialismo é que cada indivíduo se torne um agente ativo do mundo produtivo, sendo o valor de cada um medido em função de critérios financeiros, “os improdutivos são rejeitados, porque eles se tornam inúteis para o mundo” (p. 81). Com isso, o gerenciamento, descrito por Gaulejac (2007), consiste,

(...) na garantia da organização concreta de produção, ou seja, da conciliação dos diferentes elementos necessários para fazer a empresa viver. Sua função consiste em produzir um sistema que liga e combina elementos tão disparatados quanto o capital, o trabalho, as matérias-primas, a tecnologia, as regras, as normas, os procedimentos. Na ordem da gestão cotidiana, o gerenciamento produz mediações entre esses diferentes elementos e favorece a integração entre lógicas funcionais mais ou menos contraditórias (p. 43).

Na área da educação, identificamos que o gerencialismo também dá prioridade aos resultados financeiros, de modo com que os gestores se tornam agentes hierárquicos tanto do controle quanto da implementação de mudanças, sendo elementos cruciais a serem responsabilizados pela prestação de contas da instituição (Shiroma, 2003). Referente à reforma educacional implementada pelo governo brasileiro na década de

1990, não restam dúvidas da determinação de orientar, sobretudo com relação à modernização e profissionalização do sistema educativo, que teve forte repercussão no gerenciamento da educação em nível nacional. “A introdução de novos marcos regulatórios combinando mecanismos de descentralização com mecanismos de controle centralizado, inaugura um novo ‘modelo’ de gestão, baseado, sobretudo, na utilização eficaz dos recursos” (Shiroma & Campos, 2006, p. 1).

O gerencialismo carrega em si um ordenamento da produção científica e tecnológica que se insere e catalisa um cenário precário de trabalho propiciado aos sujeitos que a produzem, que se encontra marcado pelo aumento compulsório do desempenho, atrelado à ambiguidade aviltante da escassez de investimentos/recursos dirigida ao certame (Ricieri & Silva, 2019a). O modelo gestor serve como referência para um mundo que deve ser sempre mais produtivo e rentável, afinal, conforme apresentado por Gaulejac (2007), cada um se torna empreendedor de sua própria vida. Para o autor, a educação está se colocando a serviço da economia para satisfazer as demandas do mercado de emprego, de tal modo “que todos os aspectos da existência humana são apreendidos no registro da gestão” (p. 315).

No contexto atual da produção científica, o “pesquisador de sucesso” vai lesando seu processo de trabalho ao seguir os ditames do produtivismo e do gerencialismo, pois, produzir ciência demanda tempo, reflexões, conjeturas e elaborações que requerem estratégias no âmbito psíquico, cognitivo e social. Gaulejac (2007) desperta a atenção para a questão da produção diante do sistema educativo pautado na lógica do mundo econômico: o que se leva em consideração não é a qualidade das pesquisas realizadas ou ensinamentos, mas sim a produtividade quantitativa ponderada por uma classificação dos estabelecimentos, das revistas científicas e dos editores.

Segundo Oliveira (2004), no Brasil, esse cenário vem se intensificando desde as reformas educacionais iniciadas nas últimas décadas, pois a nova regulação vem repercutindo na estrutura, composição e gestão, implantando medidas que têm determinações conceituais de desempenho, eficiência e excelência – ditames praticados nas teorias administrativas e implantados nas orientações do campo pedagógico e da produção científica.

Todo esse panorama caótico fica bem explícito quando nos deparamos com publicações na mídia que apresentam as posições nos rankings mundiais de produção de artigos científicos, deflagrando um cenário de guerra mercadológica entre os líderes do ranking para se manterem nas melhores posições, uma acirrada competição entre as

universidades que, muitas vezes fecham os olhos para ambientes adoecedores em prol de manter as produções em dia. Essa lógica do produtivismo na atuação do pesquisador aguça a competitividade e a busca quantofrênica por resultados acompanhados de regulações gestonárias e da mercantilização da produção científica, levando a um esvaziamento no sentido do trabalho, o isolamento e, muitas vezes, o silenciamento do pesquisador (Ricieri & Silva, 2019b). Manifestações como essas têm se tornado frequentes dentre pesquisadores, tanto docentes quanto discentes:

Estou doente (...) Produzo mais papeis e máquinas e menos seres humanos, indivíduos! A nossa era se chama 'PRODUÇÃO CIENTÍFICA' (...) Quanto? Preciso estar 'on-line' e ligado 24 horas para produzir: 5 artigos por ano, pelo menos 1 Qualis A e os demais podem ser A2, B1 ou B2, mas o resto não interessa; pelo menos 1 livro e 1 capítulo de livro por ano. (...) Na academia, o lema é publicar ou perecer: e assim pilhas de palavras, gráficos e equações são produzidas apenas para aumentar a quantidade das coisas que irão, rapidamente, para o lixo da história, inflando por algum tempo o ego e a reputação local de alguns. (...) Pois é, não quero entender como tanta energia pode ser gasta em tanto trabalho vazio: acho mesmo que eu já deveria estar no lixo. Só que, enquanto isso não acontece, irracionalmente continuo produzindo textos vazios como estes (Barreto & Venco, 2011, p. 240).

De acordo com Chauí (2003), a educação passou a compor o setor de serviços não exclusivos do Estado, deixando de ser concebida como um direito. A universidade tornou-se operacional, apresentando-se como organização regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade e balizada para ser flexível. Consiste em estar estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, desta forma, de acordo com particularidade e instabilidade dos meios e objetivos. O novo modelo gerencial adotado pelas instituições públicas de ensino superior conseguiu reproduzir,

(...) no âmbito universitário as características próprias do trabalho flexível, impondo uma nova lógica às rotinas acadêmicas e influenciando o trabalho docente. A heteronomia da universidade autônoma é visível a olho nu: o aumento insano de horas/aula, a diminuição do tempo para mestrados e doutorados, a avaliação pela quantidade de publicações, colóquios e congressos, a multiplicação de comissões e relatórios etc. (p. 7).



Desta forma, a ideologia gerencialista trouxe consigo efeitos colaterais ligados à intensificação do trabalho, da pressão, das cobranças pessoais e das novas formas de sofrimento no trabalho, induzindo à exacerbação da competição, da concorrência e naturalizando o estresse, a agressividade e a rivalidade, individualizando toda forma de sofrimento.

Conforme já abordado, sabemos que desde a década de 90, o governo federal vem criando medidas para a reforma do Estado, redefinindo algumas áreas, dentre elas, e, principalmente, a área administrativa – âmbito no qual se situam os projetos de reforma da educação superior. As ideias centrais norteadoras dessa reforma são “a modernização ou o aumento de eficiência da administração pública, o que pode ser traduzido por flexibilidade e redução de custos” (Borsoi, 2012, p. 81).

Dependendo da modalidade do vínculo de trabalho, público ou privado, terceirizado ou não terceirizado, formal ou informal, há variação na intensidade da precarização, tanto para mais ou para menos, a depender do nível de qualificação e da capacidade de mobilização dos trabalhadores (Borsoi, 2012), mas a precarização e o produtivismo têm advindo com constância na vida dos trabalhadores. As políticas de controle e fomento defendidas na reforma do Estado brasileiro introduziram na área academia premissas praticadas no contexto empresarial, a exemplo da excelência, eficiência, alta competitividade e alto desempenho, cumprimento de metas e alcance de resultados, redução de custos e avaliação por produtos; todas articuladas ao capitalismo vigente em nível global.

Aliado a isso, tem sido perceptível o quanto trabalhadores dos setores de atividades produtivas ou de serviços vem sendo submetidos a alguma forma de precarização do trabalho. Borsoi (2012) delinea que, mesmo com elevado grau de qualificação de determinadas categorias profissionais e a existência de vínculos formais, não têm sido suficientes para resguardar trabalhadores da condição precarizada, o que vem acontecendo em alguns segmentos e atividades. As perspectivas no contexto do trabalho, em geral, são produtivistas e competitivas. Esse fato não é diferente no mundo acadêmico, pois a ciência e a tecnologia compõem forças produtivas fundamentais para o capitalismo, e a vida acadêmica tornou-se alvo de captura pela lógica empresarial.

Complementando essas ponderações, Sguissardi e Silva Júnior (2009) descrevem que esse cenário ocorre em função da nova reconfiguração do capitalismo que o Brasil, na década de 1990, implementou. A partir dessas reformas, ocorreu o processo de mercantilização da universidade estatal pública, a qual já vinha sendo “modificada” via

reforma universitária com as ações de órgãos como CAPES e CNPq, que acentuaram o produtivismo acadêmico. “Nessa lógica, a ciência, a tecnologia e a inovação tornam-se mercadoria” (p. 333).

Autores como Borsoi e Pereira (2013) analisam o caminho atual adotado pelas universidades (não somente brasileiras) referente à produção acadêmica: a busca, acima de tudo, por posições significativas no *ranking* científico, principalmente internacional. Tal caminho é mencionado pelos autores como sendo,

(...) uma busca da universidade que se volta para uma agenda de atividades que possibilite o reconhecimento do mérito do pesquisador e de sua instituição e que viabilize maior aporte financeiro para pesquisas – não importando o grau de relevância que elas tenham no plano social. Compromissada com os congressos e os periódicos científicos que definem sua posição no mundo acadêmico global, essa universidade se fecha para as reais demandas e necessidades da sociedade que a abriga (p.1214).

Acerca da imposição de parâmetros de produtividade e a enorme diversidade de atividades determinadas para o pesquisador, discente e docente, pratica-se uma lista ampla de exigências de investimento intelectual, como: preparação de aulas, pesquisa, relatórios científicos, artigos, livros, entre outros; seguidas das exigências de cunho burocrático: reuniões, leituras de e-mails e respectivas resposta a eles, entre outras atividades (Borsoi, 2012). Com isso, o denominado produtivismo acadêmico caminha, geralmente, supervalorizando a produtividade e apregoando certo “descaso” com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas e com a formação dos futuros pesquisadores.

O produtivismo acadêmico, conforme apontado por Sguissardi e Silva Júnior (2009), assemelha-se a um processo de pesquisa de produção em massa, e os trabalhadores envolvidos – no caso, docentes, discentes e pesquisadores – passam a ser avaliados e medidos por números. Nesse sentido, o tempo para reflexão não é priorizado e o desenvolvimento intelectual passa a significar apenas números em rankings e tabelas que pontuam e classificam as instituições de ensino.

Os parâmetros de produtividade causam impactos sobre os docentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação, pois estes têm a missão de manter uma elevada produção científica sobre a austera pena de serem desvinculados dos mesmos. Seguindo essa linha de pensamento, Costa e Goulart (2018) alertam para o chamado “capitalismo

acadêmico” como uma forma de conceber a educação como percurso que consiga dar conta, de maneira criativa, da exacerbada produtividade regida pelos direcionamentos do capitalismo. Por isso, entende-se que o produtivismo acadêmico é uma realidade no contexto educacional. Há uma incessante exigência por produção intelectual, bibliográfica, desenvolvida em um espaço de tempo, muitas vezes, curto, que cresce de acordo com a qualificação acadêmica do pesquisador.

Todavia, esse cenário tem contribuído para uma quantidade exacerbada de sofrimento<sup>22</sup> e adoecimento entre docentes, discentes e pesquisadores. Muitas pesquisas vêm sendo realizadas, o que desperta a atenção para um tema emergente que denuncia as condições de trabalho e as regulações alicerçadas no gerencialismo regendo a área da educação e da pesquisa. Seguindo as menções de Braz (2019), o indivíduo hipermoderno parece introjetar as leis do mercado seguindo a lógica do imediatismo e vislumbrando produzir cada vez mais, com cada vez menos pessoas e sempre com menos tempo. “Como é exigido do trabalhador intensa mobilização psíquica e flexibilidade constante, cedo ou tarde ele se sente esgotado” (p. 52).

Elucidando esse cenário apresentado sobre o adoecimento de docentes e pesquisadores, Borsoi<sup>23</sup> conduziu uma pesquisa entre outubro de 2009 e março de 2010 com 96 docentes efetivos da UFES, distribuídos por 18 diferentes departamentos acadêmicos, 94,8% trabalham em Regime de Dedicção Exclusiva (RDE). Dentre os resultados que abrangem diversas situações relacionadas ao cotidiano dos docentes, 81,3% assinalaram ter procurado atendimento médico e/ou psicológico nos últimos dois anos, sendo que quase metade (46,2%) o fez entre uma e duas vezes por ano, em decorrência de doenças relacionadas à depressão, ansiedade, Síndrome de *Burnout*, diabetes, distúrbios hormonais, hipertensão, entre outras vinculadas à dimensão psicoemocional.

Referente ao adoecimento e sofrimento dos discentes, Faro<sup>24</sup> (2011) realizou seus estudos com 2.157 pós-graduandos, oriundos das cinco regiões do país, com o objetivo de identificar os principais estressores da pós-graduação *stricto sensu* e determinar o

---

<sup>22</sup> O adoecimento é visto como um estado de comprometimento físico e/ou psíquico reconhecido por profissionais de saúde como uma afecção ou um transtorno que necessita de tratamento, medicamentoso ou não. Sobre a noção de sofrimento, ela se refere a manifestações de desconforto e/ou a mal-estares físicos ou psíquicos que não são qualificados como patologias ou transtornos somáticos ou psíquicos. Todavia, há uma relação direta entre os processos de adoecimento e o sofrimento (Borsoi & Pereira, 2013, p. 1214).

<sup>23</sup> Isabel Cristina Ferreira Borsoi, professora do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

<sup>24</sup> Faro, André. Universidade Federal de Sergipe (UFS), Campus Universitário, Departamento de Psicologia.

índice de estresse em estudantes de mestrado e doutorado no Brasil. Além da produção, somam-se queixas em relação aos rigorosos critérios de avaliação da CAPES, às dificuldades quanto à progressão do nível mestrado para doutorado dos cursos de pós-graduação e as exigências quantitativas e qualitativas para essa ascensão. Utilizando uma escala de estresse, Faro (2011) obteve resultados que apontaram que “24,2% encontravam-se no nível alto de estresse e 22,6% no muito alto, que perfazem 46,8% da amostra exibindo níveis que podem ser considerados extremos para o presente recorte” (p. 56).

Esse quadro adoecido tem sido objeto de estudos detalhados por parte da Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG), demais pesquisadores do trabalho e das relações sociais. Educadores e pesquisadores se encontram em um contexto de trabalho crítico, a partir das mudanças ocorridas nas últimas décadas, evidenciando-se situações recorrentes de adoecimento e sofrimento, depressão e até mesmo suicídio. Seja em pleno exercício da carreira, seja no início ou no final desse percurso profissional, seja em período de qualificação, as pesquisas apontam para o quanto de sofrimento físico, cognitivo e psicossocial estão enfrentando no cotidiano de trabalho.

Acreditamos que, a partir dessas conjecturas e, em razão do espaço que o trabalhar ocupa na vida das pessoas, possamos mobilizar discussões para o desenvolvimento de ações voltadas para novas perspectivas de análise das políticas de gestão, a fim de promover aspectos favoráveis à saúde mental dos pesquisadores e dos trabalhadores em geral, pois, trabalho e subjetividade (e da experiência afetiva fundamental do sofrimento na qual ela se manifesta) deveriam encontrar um lugar à sua altura na teoria da ação e no registro do político. Desta forma, colocar a questão da subjetividade na teoria política é levantar a questão do lugar que se dá à vida na própria concepção de ação (Dejours, 2004).

A partir dessas reflexões, carecemos compreender o elo que conduz o gerencialismo às práticas educacionais e os efeitos produtivistas naqueles que operam a educação, em especial os discentes. Além disso, buscamos analisar a subjetividade desse sujeito que, muitas vezes, confronta-se com o sofrimento psíquico diante de tamanha pressão e enfrentamentos que lhes são determinados no seu cotidiano de trabalho.

### 2.2.1 Modelo gerencialista na pós-graduação *stricto sensu*

A implementação da reforma educacional pelo governo brasileiro, na década de 90, estava orientada, sobretudo, à modernização e profissionalização do sistema educativo que deveria ocorrer em nível nacional, tendo fortes implicações do modelo gerencialista na educação. A introdução de novos marcos regulatórios combinando mecanismos de descentralização com mecanismos de controle centralizado, teve intensa repercussão no gerenciamento da educação, consagrando um novo “modelo” de gestão baseado, principalmente, na utilização eficaz dos recursos (Shiroma & Campos, 2006). Assemelha-se a essa estrutura avaliativa – mas, com direcionamentos peculiares à incumbência educacional, científica e de inovação –, o contexto de avaliação dos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* através de seus indicadores de desempenho.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o Ministério da Educação (MEC) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) têm uma relação importante no contexto relacionado à ciência, pesquisa e educação. Todavia, a CAPES e o CNPq desempenham papel basilar na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação, com atuação decisiva para os êxitos alcançados pelo sistema nacional de pós-graduação, tanto com relação à consolidação do conhecimento e das pesquisas, como também na elaboração das diretrizes que conduzem para o avanço da ciência.

Apresentam-se como objetivos principais da CAPES: avaliar os programas de pós-graduação; promover o acesso e divulgação da produção científica; subsidiar investimentos na formação de recursos de alto nível no país e exterior; colaborar com a cooperação científica internacional (CAPES, 2021). O sistema de avaliação colabora para melhorar o desempenho dos mais de 7 mil programas de pós-graduação no Brasil.

Na forma como foi estabelecida em 1998, a avaliação é atividade essencial para assegurar e manter a qualidade dos cursos de Mestrado e Doutorado no país, sendo orientada pela Diretoria de Avaliação/CAPES e realizada com a participação da comunidade acadêmico-científica por meio de consultores *ad hoc* (CAPES, 2014).

A avaliação é realizada em 49 áreas de avaliação (número vigente em 2017), seguindo a mesma sistemática e conjunto de quesitos básicos estabelecidos no Conselho Técnico de Educação Superior (CTC-ES). O processo de avaliação da pós-graduação *stricto sensu* brasileira foi aprimorado com a reformulação das frentes de atuação usadas

pela Diretoria de Avaliação da CAPES, atendendo às recomendações da Comissão Especial de Acompanhamento do Plano Nacional de Pós-Graduação. A melhoria abrange a ficha de avaliação, a qualificação da produção intelectual, a avaliação multidimensional e a autoavaliação (CAPES, 2021).

O sistema de avaliação pode seguir dois processos distintos: referente à entrada de propostas de cursos novos e à permanência dos cursos já existentes e ativos de Mestrado profissional, Mestrado acadêmico e Doutorado em todo o território brasileiro. O sistema de avaliação de entrada e de permanência é regido pela Portaria no. 182, de 14 de agosto de 2018, responsável por regular critérios e procedimentos relacionados a operacionalizar as avaliações e definir o padrão de qualidade atribuídos à avaliação de propostas de cursos novos e avaliação periódica dos PPGs *stricto sensu* em funcionamento. Conforme apresentamos na Figura 1:

Figura 1- Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG)



Fonte: Capes, 2021.

Nos dois sistemas de avaliação há pontos convergentes em seus fundamentos, que se referem

(...) ao reconhecimento e confiabilidade fundados na qualidade assegurada pela análise dos pares; critérios debatidos e atualizados pela comunidade acadêmico-científica a cada período avaliativo; e, transparência na ampla divulgação das decisões e resultados no site da CAPES e nas páginas das áreas de avaliação (CAPES, 2021, n.p).

São estabelecidas diretrizes para avaliação dos programas, uma das prerrogativas para que um professor possa fazer parte do mesmo são as exigências de produção científica dos docentes e discentes, computadas através de relatórios como o Relatório da

Plataforma Sucupira<sup>25</sup> da CAPES, compilado a cada quadriênio e que consiste na Avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação. Cabe à Capes, também, realizar periodicamente a avaliação das principais revistas científicas de cada área de conhecimento por meio do Qualis<sup>26</sup>, que é um conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para a avaliação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação. Pelo Qualis é atribuído um “estrato” a cada periódico, representando um somatório de pontos para cada artigo nele publicado (CAPES, 2011; Barata, 2016).

Analisando sob o prisma da melhoria do desempenho dos programas de pós-graduação, o sistema de avaliação pode ser considerado favorável para aqueles que fazem a gestão, o controle, a administração de recursos financeiros, entre outros. No entanto, a “pressão pelo cumprimento das metas gera um grande desafio para a comunidade científica, inclusive para os discentes, o que colabora para o surgimento de problemas sociais, físicos e mentais”, conforme sinalizam Estácio *et al.* (2019, p. 134). As metas podem incluir, por exemplo, a exigência de que mestrandos e doutorandos submetam artigos em seu primeiro ano de curso em coautoria<sup>27</sup> com seu(sua) orientador(a) e que os periódicos científicos da área sejam acima do estrato Qualis B2<sup>28</sup>.

Conforme publicação no *site* oficial da Capes (publicado em 17/06/2008), o sistema de avaliação, continuamente aperfeiçoado, serve de instrumento para a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os mestrados e doutorados nacionais. Esse sistema de avaliação tem provocado um impulso à pós-graduação no Brasil; por um lado, considerado bom; todavia, devido às pressões por produção científica, tem elevado a realização de pesquisas superficiais apenas para

---

<sup>25</sup> Trata-se de uma importante ferramenta para coletar informações, realizar análises e avaliações. É base de referência do Sistema Nacional de Pós-graduação - SNPG. A Plataforma reúne processos referentes à avaliação da Pós-graduação *stricto sensu* brasileira. Seus módulos disponibilizam as páginas das áreas de avaliação, a legislação, os cursos recomendados e reconhecidos, o relatório coleta, o aplicativo de proposta de cursos novos, os projetos Minter/Dinter/Turma Fora de Sede, o Qualis e as estatísticas do Sistema Nacional de Pós-graduação - SNPG. Disponibiliza, em tempo real e com muito mais transparência, as informações, processos e procedimentos que a CAPES realiza no SNPG para toda comunidade acadêmica. Ver em: <https://sites.google.com/view/tutorialsucupira/introdu%C3%A7%C3%A3o?authuser=0>.

<sup>26</sup> Sistema que afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise de qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos. A função do QUALIS é exclusivamente a de avaliar a produção científica dos programas de pós-graduação. Qualquer outro uso fora do âmbito de avaliação dos programas de pós-graduação não é de responsabilidade da CAPES. Tal processo foi concebido para atender às necessidades específicas do sistema de avaliação da CAPES, e é baseado nas informações fornecidas por meio do módulo Coleta da Plataforma Sucupira. Ver em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/index.jsf#>.

<sup>27</sup> A coautoria ocorre quando o(as) orientador(as) são autores(as) colaboradores(as) de artigos e publicações elaboradas pelos(as) discentes mestrados(as) e doutorandos(as), sendo obrigatoriedade no decorrer da pós-graduação *stricto sensu*.

<sup>28</sup> Os veículos de publicação poderão ser classificados nos seguintes estratos: A1, mais elevado; A2; A3; A4; B1; B2; B3; B4; C (peso zero). Ver em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/index.jsf#>.

cumprir tais exigências, o que tem acarretado na busca por publicação a todo custo, criando o chamado produtivismo acadêmico (Borsoi & Pereira, 2013).

Contudo, torna-se importante diferenciar o que é o produtivismo acadêmico e a produção científica. De antemão, quando se está inserido no meio acadêmico e, principalmente, em formação *stricto sensu*, apregoa-se a exigência da pesquisa, da produção científica e da apropriação de conhecimento no que tange os objetivos pesquisados; porém, o discente que produz muito conhecimento científico e com elevado nível de qualidade em prol das produções intelectuais, publicações, esse fato não é considerado produtivismo; essa expertise de ser altamente produtivo sem estar atrelado à forte pressão por atingimento de metas, é considerado positivo no meio acadêmico e científico (Estácio *et al.*, 2019).

Entretanto, de acordo com Sguissardi (2009), derivado dos processos de avaliação da pós-graduação, o produtivismo acadêmico é compreendido como um fenômeno caracterizado pela excessiva valorização da quantidade de produção científica gerada no âmbito acadêmico e pela escassa atenção à sua qualidade, à formação e ao bem-estar dos pesquisadores, é a produção percebida de forma quantofrênica. Entendemos que o produtivismo caracteriza-se como uma pressão ou estímulo à produção, em circunstâncias mercadológicas poderia ser válido se produzir cientificamente fosse uma mercadoria e não um trabalho intelectual de altíssimo nível.

Como descreve Patrus *et al.* (2015, p. 2), o “produtivismo acadêmico é decorrente do risco de que o produto da pesquisa científica (a publicação) se transforme em um fim em si mesmo e não em um resultado decorrente do processo de produção de conhecimento”. No cenário brasileiro, esse fenômeno tem sido alvo de críticas como decorrência da integração direta ou indireta à implantação do modelo de avaliação da pós-graduação *stricto sensu* vigente pela Capes, a partir de 1996/1997. Os autores afirmam que, nesse período, “(...) os critérios quantitativos da produção acadêmica foram intensificados como parâmetros para a classificação dos cursos de mestrado e doutorado em todas as áreas” (Patrus *et al.*, 2015, p. 2).

Podemos compreender, portanto, o produtivismo acadêmico como sendo a supervalorização da produtividade e certo descaso com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas e com a formação dos futuros pesquisadores. A respeito da imposição de parâmetros de produtividade e a enorme diversidade de atividades exigidas do pesquisador, seja o discente ou docente, pratica-se uma lista ampla de exigências de investimento intelectual, como: pesquisa, relatórios científicos, artigos, livros, preparação



de aulas, seguidas das exigências de cunho burocrático que, possivelmente, têm contribuído para desestabilizar a saúde dos pesquisadores e desencadear adoecimento psíquico (Borsoi, 2012).

### 2.2.2 Implicações do gerencialismo na formação de mestres e doutores

Chegamos a essa parte do trabalho nos perguntando: será que há um olhar atento para a saúde mental dos pesquisadores que se defrontam constantemente com a prescrição de “alta performance e da excelência acadêmica”, para alcançarem sucesso profissional e construam uma carreira promissora na área educacional?

Alguns pontos considerados relevantes para nossa pesquisa abrangem se *no* gerencialismo e *através* dele, coexistem cobranças acirradas do sujeito-pesquisador (especificamente, mestrandos e doutorandos), objetivando a excelência, o aumento da eficiência e o fato de atingir metas de produção expressas em indicadores de publicações (artigos, livros, dentre outras), organizações de eventos, entre outras atividades, e as implicações na saúde mental desses sujeitos.

As indagações das quais buscamos reflexões e debates apoiam-se nos fundamentos da ideologia gerencialista implicadas no campo da educação, através do produtivismo, da precarização, das exigências exacerbadas e limitações incutidas nas medidas gestórias que interferem na caminhada dos pesquisadores (mestrandos e doutorandos) para que cumpram com suas atividades e atribuições. Sabemos como é essencial que os pesquisadores encontrem um cenário de apoio, incentivo e investimentos adequados à pesquisa, assim como condições humanas que lhes proporcionem manter a saúde mental equilibrada, afinal de contas, produção intelectual demanda dedicação dos aspectos cognitivos, emocionais e psíquicos.

Procurar compreender como essa nova regulação repercute diretamente na composição, estrutura e gestão da educação, trazendo medidas que têm se assentado nos “conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas, as orientações para o campo pedagógico” (Oliveira, 2004, p. 4), nos faz prosseguir em busca de respostas e alternativas que possam corroborar com a ciência.

Atualmente, embora existam especificidades nas metas para o crescimento dos diversos programas de pós-graduação brasileiros, em suas variadas áreas do conhecimento, alguns desafios em comum são citados em comunicações científicas dos

mais variados tipos. Tais desafios são destacados tanto por coordenadores de cursos como por estudiosos da pós-graduação nacional (Faro, 2011). O sistema de avaliação, continuamente aperfeiçoado, serve de instrumento para a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os mestrados e doutorados nacionais. Os resultados da avaliação<sup>29</sup> servem de base para a formulação de políticas para a área de pós-graduação, bem como para o dimensionamento das ações de fomento (bolsas de estudo, auxílios e apoios) (CAPES, 2011).

Na apreciação de Gaulejac (2007), a doença da gestão contemporânea é o gerencialismo, que se tornou uma verdadeira epidemia. O autor esclarece que a gestão não é um mal em si, não é maléfica, não é uma patologia. “É totalmente legítimo organizar o mundo, racionalizar a produção, preocupar-se com a rentabilidade. Com a condição de que tais preocupações melhorem as relações humanas e a vida social” (p. 33). Entretanto, “a gestão se perverte quando favorece uma visão do mundo na qual o humano se torna um recurso a serviço da empresa” (p. 79), uma vez que “a metáfora da doença é um artifício para descrever diferentes sintomas que decorrem diretamente do modo pelo qual a gestão apresenta problemas e soluções que ela preconiza para os resolver” (Gaulejac, 2007, p. 148).

O autor supracitado também aponta que a obsessão gerencialista por resultados – a qual contabilizou a maximização de todas as vantagens com o mínimo de custos, sempre no prazo mais curto possível e com a exploração de pessoas – avançou no setor privado ao longo da reestruturação produtiva norteada pelo neoliberalismo, presente no setor público pelo não preenchimento das vagas deixadas pelos funcionários que, no decorrer dos anos, se aposentaram, morreram ou outras causas. Isso tudo resulta em sobrecarga de trabalho para os demais, que permanece afetando a qualidade dos serviços prestados e a saúde dos trabalhadores.

Essa situação apontada por Gaulejac (2007) é enunciada nos cursos de pós-graduação em território nacional. André (2007) descreve que o quadro geral da PPG *stricto sensu* no país se apresenta precarizado e requer mudanças importantes para que consiga seguir em frente cumprindo sua missão de fazer pesquisa. Segundo a autora, o número de alunos de pós-graduação aumentou muito nos últimos anos<sup>30</sup>, o prazo para

---

<sup>29</sup>O sistema de avaliação, continuamente aperfeiçoado, serve de instrumento para a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os mestrados e doutorados nacionais.

<sup>30</sup> Dados oficiais do GEOCAPES - Sistema de Informações Georreferenciadas – CAPES possui um demonstrativo com essas informações. Recuperado: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 14 nov. 2021.

titulação foi reduzido e permaneceram inalterados os modelos formativos. Sobre os recursos humanos, ela afirma que muitos docentes se aposentaram e a reposição não supriu a demanda de substituição, ou seja, houve reposição apenas parcial desses quadros, o que acarretou na precarização do trabalho docente, inclusive nas orientações. Como resultado desse fato, “houve sobrecarga dos que permaneceram, seja com aulas, seja com comissões, trabalho administrativo, seja com orientação, o que certamente tem afetado a qualidade dos trabalhos” (André, 2007, p. 48). Complementa alertando que as condições dos discentes de pós-graduação não são animadoras em decorrência da quantidade de bolsas de estudos, que não são suficientes, e o valor da bolsa integral de mestrado é de R\$1.500,00, de doutorado é de R\$2.200,00, de acordo com a Portaria da CAPES, n. 03 de janeiro de 2020<sup>31</sup>. Esses valores não são reajustados desde 2013 (CAPES, 2020). As consequências desse cenário é que,

muitos alunos precisam manter seu trabalho enquanto cursam a pós-graduação, seja para garantir seu emprego, seja para a própria manutenção. Como desenvolver um bom trabalho de pesquisa com pouca disponibilidade de tempo e com um orientador sobrecarregado? O apoio financeiro para a pesquisa dos docentes diminuiu nesses últimos anos, ficando praticamente restrito ao CNPq e, em alguns estados, às Fundações de Amparo à Pesquisa. A competição aumentou porque o número de doutores – elegíveis para captar recursos – também cresceu muito, mas a disponibilidade de recursos não cresceu na mesma proporção (André, 2007, p. 58).

A fim de elucidar e enriquecer esse ponto levantado, destacamos uma matéria redigida por Moraes (27 Outubro, 2017) no *Jornal Folha de São Paulo* intitulada: “Suicídio de doutorando da USP levanta a questão de saúde mental na pós”<sup>32</sup>: “prazos apertados, pouco dinheiro, pressão para publicar artigos, carga de trabalho excessiva, cobranças, solidão. A vida de quem está na pós-graduação não é fácil” (n.p.).

Essa situação alarmante também é divulgada no artigo publicado no periódico *Careers*, em 11/10/2012, intitulado “Mental Health - Under a cloud” (“Saúde Mental –

---

<sup>31</sup> Disponível em: [https://uab.capes.gov.br/images/novo\\_portal/documentos/DRI/07012020-Portaria-1-Estabelece-asmodalidades-de-bolsas-de-estudos-no-exterior-e-no-Brasil.pdf](https://uab.capes.gov.br/images/novo_portal/documentos/DRI/07012020-Portaria-1-Estabelece-asmodalidades-de-bolsas-de-estudos-no-exterior-e-no-Brasil.pdf). Acesso em: 25 abr. 2021

<sup>32</sup> Há cerca de dois meses, um aluno de doutorado do Instituto de Ciências Biomédicas da USP se suicidou no laboratório no qual trabalhava. Deixou, numa lousa que havia no local, uma mensagem em que dizia estar cansado de tentar, de ter esperança, de viver. O texto termina com a expressão em inglês “I’m just done” (“para mim, chega” em tradução livre). Ele estava próximo da qualificação e vinha enfrentando problemas em sua pesquisa.

Sob uma nuvem”), Gewin (2012) nos alerta sobre a depressão abundante entre estudantes de pós-graduação (nos níveis de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado), e que as universidades do Reino Unido e dos EUA estão trabalhando para que os estudantes obtenham a ajuda de que necessitam. Os relatos descrevem “uma mistura de isolamento, altas expectativas e insônia que podem transbordar para uma depressão debilitante, crises agonizantes de ansiedade ou mesmo tentativas de suicídio (...) estresses extras, como problemas em um relacionamento, podem derrubá-los” (p. 299). Nesse artigo, a autora aponta para alguns sintomas que são muito comuns e a importância de buscar ajuda. Dentre os sintomas são citados dificuldade de concentração, diminuição da motivação, aumento da irritabilidade, distúrbios de sono (insônia ou sono não restaurador), alterações no apetite, nos níveis de energia e o isolamento, com acentuado aumento da retirada do convívio social (Gewin, 2012).

Diante dessa complexidade no contexto da formação de pesquisadores, entendemos ser mister compreender como o cenário político-econômico e gestor impacta na educação, nas relações de trabalho dos discentes e na sociedade como um todo, ao suplantarem diretrizes gerencialistas como reguladoras no sistema educacional dos programas de pós-graduação *stricto sensu*. São estabelecidas diretrizes para avaliação dos programas, e uma das prerrogativas para que um professor possa fazer parte dos mesmos são as exigências de produção científica dos docentes e discentes, computadas através de relatórios como o Relatório da Plataforma Sucupira da CAPES, compilado a cada quadriênio, que consiste na Avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação.

A partir de 1990, foram incluídos no processo de avaliação Capes alguns indicadores quantitativos, entre os quais, a quantidade de artigos publicados pelos programas, passando a serem atribuídas notas de 1 a 5 para a Instituição de Ensino (CAPES, 2011). Os resultados da avaliação servem de base para a formulação de políticas para a área de pós-graduação, para a pontuação que vai estabelecer a nota Capes para a Instituição de Ensino e Universidades, bem como para o dimensionamento das ações de fomento (bolsas de estudo, repasses e auxílios), entre outras ações. Em 1998, ocorreu uma mudança substancial no processo, a saber:

(...) a padronização da ficha de avaliação, que incluía sete quesitos: a proposta do programa, o corpo docente, as atividades de pesquisa, as atividades de formação, o corpo discente, as teses e dissertações e a produção intelectual. Todas as áreas de avaliação deveriam analisar os mesmos quesitos, embora pudessem utilizar, no processo, diferentes tipos de indicadores (Barata, 2016, p. 14).

Nos últimos anos, especialmente 2020 e 2021, os pesquisadores têm se deparado com um cenário político e econômico deveras devastador no quesito referente ao incentivo à educação e pesquisa. Recentemente, a publicação da Portaria 34/2020 da Capes, que define as regras de redistribuição de bolsas em pós-graduação no Brasil sofreu notórias modificações com resultados negativos de grande impacto na trajetória e no avanço das pesquisas em todas as áreas.

A Portaria estabelece as condições para o fomento a cursos de pós-graduação *stricto sensu* pela Diretoria de Programas e Bolsas no País (DPB) da CAPES. Conforme segue a publicação da Portaria 34, datada em 18 de março de 2020 no Diário Oficial da União, temos que:

Art 2º, sobre o fomento que atenderá as diferenças estruturais entre os cursos de pós-graduação *stricto sensu* realizados nas modalidades acadêmica e profissional, ofertados presencialmente ou à distância, por instituições de ensino superior devidamente credenciadas, nos termos da legislação vigente (DOU, 2020, n.p).

A definição de valores, critérios e prioridades para o fomento aos cursos está descrita no Art. 8º, solidificando a determinação de revisão dos pisos e dos tetos da redistribuição de bolsas “definida pelas Portarias nº 18, nº 20 e nº 21, de fevereiro de 2020, de modo a conferir maior concretude à avaliação da pós-graduação e maior prioridade aos cursos mais bem avaliados”.

A princípio, os questionamentos sobre a portaria se referem à retirada e redução de valores das bolsas dos programas de pós-graduação, cerca de 30% dos financiamentos para suas pesquisas, ao reformular as portarias 18 e 20 (20/02/2020) e a de número 21 (26/02/2020). Em resposta aos questionamentos, a CAPES informou em nota que “a portaria não se trata de um ‘corte’, mas sim de uma nova ‘distribuição’ dos recursos, ainda com acréscimo de novas cotas” (CAPES, 2020, n.p.).

Todavia, a nova distribuição de valores dos recursos, principalmente das bolsas<sup>33</sup> para mestrandos e doutorandos, estavam vinculadas aos conceitos conferidos pelas

---

<sup>33</sup> A Capes disponibiliza quatro tipos de bolsas de estudos: Demanda Social, que atende programas de pós-graduação de nível A, 2, 3, 4 e 5 em universidades públicas; Programa de Excelência Acadêmica (Proex), que abrange programas de conceitos 6 e 7; Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares (Prosup) e Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições Comunitárias de Ensino Superior. Essas quatro modalidades de bolsas chegam aos estudantes, basicamente, através de duas formas, pelas cotas de programa ou via cotas de pró-reitorias, ambas dirigidas na ponta pelas universidades. Essas bolsas mantêm-se ativas após a conclusão do mestrado ou doutorado realizado pelo estudante que a utilizava, sendo então disponibilizada para que outro tenha acesso, normalmente no mesmo programa, caso seja do primeiro tipo, garantindo assim a continuidade do sistema de pós-graduação, relativamente

CAPES de acordo com os critérios já estabelecidos, de 1 a 5, ou 6 e 7, atribuídos às Universidades públicas e privadas. As Universidades com conceitos 1 a 3 foram as mais afetadas por essa ação, “ao correlacionar esses dados a partir da quantidade dos programas de pós-graduação (PPG) por conceito, percebe-se a já existente desigualdade na distribuição das bolsas CAPES no Sistema Nacional de Pós-graduação (SNPG)” (ANPG, 2020, n.p.). Complementando,

embora os programas de pós-graduação de nível 3 representem quase 35% de todo o sistema, esses abarcam apenas 8,5% do total de bolsas, enquanto os de nível 6 e 7, que correspondem juntos a 11,4%, possuem quase 30% do total de bolsas. Não obstante, os programas de nível 5 são 18% do total de PPGs, mas possuem quase 30% das bolsas (ANPG, 2020, n. p.).

Atitudes como essa podem ser interpretadas como uma defesa ao produtivismo acadêmico, que caminha, geralmente, supervalorizando a produtividade e apregoando certo “descaso” com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas e com a formação dos futuros pesquisadores (Borsoi, 2012).

Diante desse cenário, torna-se preponderante e urgente refletir sobre as políticas que regulam as diretrizes da produção científica em âmbito nacional. Ainda mais porque esse tipo de produção, a médio e longo prazo, tende a corroborar com cenários destrutivos para o coletivo de trabalho e para a saúde biopsicossocial – que já vem se revelando em índices alarmantes de transtornos depressivos e de ansiedade, de *Burnout*; e a radicalização a quadros que culminam em tentativas de suicídio ou suicídios consumados por parte de discentes e docentes em Instituições de Ensino Superior e, especialmente, programas de pós-graduação.

É essencial um debate entre os representantes da comunidade científica, de modo a potencializar o agir de resistência e transformação desse cenário, vislumbrando minimizar as consequências da violência aos sujeitos da produção científica que vêm se pulverizando nos campos acadêmicos de maneira insidiosa (Riciéri & Silva, 2019a). Acrescentamos que essa é uma tarefa coletiva, de conscientização e de transformação com urgência das condições de produção do conhecimento científico.

### 3 CAMINHOS PERCORRIDOS – METODOLOGIA

Solidificar a pesquisa nos permite compreender as nuances que permeiam as relações de trabalho, as políticas e práticas que regulam o funcionamento de instituições de educação e pesquisa, bem como conhecer, com mais particularidade, as implicações dessas mudanças na saúde mental dos trabalhadores, o que proporcionará um enriquecimento como pesquisadora e poderá contribuir com propostas de intervenções ou modificações no contexto estrutural, relacional e afetivo que envolve a relação do(a) mestrando(a) ou doutorando(a) com o(a) orientador(a), com a comunidade acadêmica/científica e com os órgãos reguladores de PPGs *stricto sensu* na definição das diretrizes para os programas de pós-graduação nas IES.

Retomando uma explanação de Seligmann-Silva (2011), identificamos que os modelos gerenciais que caracterizam o mundo do trabalho impõem aos trabalhadores (em nome da autonomia e da responsabilização), intensificar os ritmos de produção de forma acentuada e exigir, a cada instante, melhor desempenho e resultados produtivos das atividades que exercem. Será que essa visão que preconiza as relações de trabalho pode estar presente no sistema educativo?

Essa visão referente ao trabalhador já se presencia no sistema educativo há décadas. Sistema este que deve produzir alunos empregáveis, que sejam adaptados ao mercado de trabalho e atendam às necessidades da economia. Partindo dessas elucubrações, buscamos com esta tese, relacionar como diretrizes gerencialistas impactam na saúde mental do mestrando e doutorando. Almejamos compreender as relações de trabalho e as mudanças ocorridas ao longo da história até os dias atuais, priorizando a compreensão do gerencialismo nas relações educacionais e sociais, no trabalho e, principalmente, no funcionamento das pós-graduações *stricto sensu* em território nacional.

Outro ponto que norteou nossa pesquisa foi compreender a relação entre a subjetividade e o sentido do trabalho para o pesquisador. Indagamos sobre as vivências que remetem à satisfação, reconhecimento e gratificação quanto às atividades de pesquisa, produção de artigos e livros, publicações, elaboração de relatórios, organização e participação em eventos científicos; quanto às vivências de sofrimento que acometem implicações à saúde mental, ao adoecimento, procurando conhecer as possíveis causas e consequências no seu cotidiano. Por fim, buscamos especificar quais foram as estratégias

de mediação do sofrimento adotadas para o enfrentamento dessas vivências, tanto individuais quanto coletivas.

Para alcançarmos os objetivos definidos na pesquisa, recorreremos ao referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho, aos métodos de pesquisa qualitativa (entrevistas semiestruturadas e análise documental) e ANS (análise de núcleos de sentido), que serão detalhados no decorrer deste capítulo. Iniciamos a descrição dos caminhos percorridos na pesquisa detalhando o levantamento e análise de dados documentais.

### **3.1 Análise Documental**

Para consolidar o caminho da pesquisa, foram levantados dados dos sites oficiais vinculados à CAPES, ao CNPq, MEC e Universidades, com o objetivo de conhecer melhor a estrutura, diretrizes, chamadas públicas para projetos de pesquisa, editais com ofertas de bolsas, regulamentos e regimentos de programas de pós-graduação *stricto sensu*, indicadores de desempenho, o sistema de avaliação dos periódicos Qualis e a avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG), através de documentos, portarias, legislação e informativos publicados. Também integram nossa trajetória metodológica as publicações de matérias e notícias oficiais que elucidam as diretrizes governamentais dos órgãos competentes vinculados à pesquisa, em específico no que se refere às regulamentações direcionadas à formação dos mestrados e doutorandos e às atividades de pesquisa vinculadas aos PPGs. Destacamos que todas essas publicações estão disponíveis para consulta via internet, não havendo necessidade dessa pesquisa solicitar autorização para coleta desses dados aos órgãos devidos.

Iniciamos a coleta de dados documentais a partir das normativas instituídas pelo MEC relacionadas às diretrizes dos PPGs. A exemplo, o Decreto 19.851/31, que constituiu a implantação da pós-graduação tendo importante marco regulador para os cursos de mestrado e convênios com universidades internacionais. Em dezembro de 1965, com o Parecer n. 977, apelidado de parecer Sucupira, os cursos de mestrado e doutorado passaram a ser instituídos formalmente no país. A partir da leitura do Decreto, identificamos a necessidade de conhecer melhor a constituição da legislação e das normas que regulamentam os programas de pós-graduações *stricto sensu* no Brasil.

A leitura da Plataforma Sucupira foi realizada com veemência, no intuito de ampliar o conhecimento sobre os seus componentes, tais como: Conheça a Avaliação,



Coleta Capes, Avaliação Quadrimestral, Qualis e Dados Estatísticos. Cada um desses elementos da Plataforma Sucupira é desmembrado e se subdivide em conceitos, processos, normas e dados que são relevantes e pertinentes para a realização da pesquisa e melhor entendimento do sistema nacional de pós-graduação.

A continuidade na procura pelos dados e informações procedeu-se a partir de indicativos de links, de referencial bibliográfico, entre outras indicações de leitura no próprio conteúdo dos documentos, corroborando para a expansão da averiguação. Identificamos ser apropriado conhecer regulamentos de programas de PPGs, principalmente aqueles que estavam relacionados às IES dos sujeitos que convidamos para serem entrevistados; dentre elas, foram definidas três Universidades públicas: UEL, UEM e UNESP<sup>34</sup> como referência para esse estudo e análise.

Fizeram parte dos documentos analisados na tese: decretos, portarias, normativas, regulamentos, regimentos e notícias publicadas em sites oficiais do MEC, CAPES, CNPq, Universidades e ANPG, apresentados a seguir:

1. MEC – Ministério da Educação e Cultura: apresentação do MEC, publicado em 15 de abril de 2020<sup>35</sup>.
2. Decreto 19.851/31, de 11 de abril de 1931, dispõe que o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferência, ao sistema universitário, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados; e que a organização técnica e administrativa das universidades é instituída no presente Decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte Estatuto das Universidades Brasileiras.
3. Parecer n. 977/65, de 03 de dezembro de 1965, dispõe sobre a definição dos cursos de pós-graduação, lançamento da Plataforma Sucupira.
4. Plataforma Sucupira<sup>36</sup> – é base de referência do Sistema Nacional de Pós-graduação - SNPG. A Plataforma reúne processos referentes à avaliação da Pós-graduação *stricto sensu* brasileira.
5. Decreto n. 73.411, de 4 de janeiro de 1974, institui o Conselho Nacional de Pós-Graduação e dá outras providências.

---

<sup>34</sup> Os regulamentos de programas de PPGs foram definidos das IES públicas (UEL, UEM e UNESP), porque são Universidades que compõem uma regionalidade, condizem com valores normativos e diretrizes dos programas da macrorregião; os(as) discentes que foram convidados(as) a participar da pesquisa estavam vinculados a essas Universidades.

<sup>35</sup> Apresentação do MEC. Recuperado em 20 mai. 2020, <https://www.gov.br/mec/pt-br/acao-informacao/institucional/apresentacao>

<sup>36</sup> Recuperado em 20 jan. 2020, de <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>

6. Resolução n. 013/2015-CI/CCH (Centro de Ciências Humanas), aprova o projeto pedagógico do curso de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado e Doutorado e revoga as resoluções 083/2014 e 111/2014-CI/CCH, da Universidade Estadual de Maringá.<sup>37</sup>
7. Resolução n. 015/2018-CI/CCH, aprova o novo Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Estadual de Maringá.<sup>38</sup>
8. Resolução n. 004/2019-CI/CCH, aprova a alteração na estrutura curricular e novo Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Estadual de Maringá.<sup>39</sup>
9. Resolução CEPE (Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão) n. 009/2016, aprova o Regimento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, em nível de mestrado, da Universidade Estadual de Londrina.<sup>40</sup>
10. Resolução CEPE n. 037/2016, altera o Regulamento dos Programas de Pós-Graduação em Psicologia, em nível de mestrado, da Universidade Estadual de Londrina.
11. Resolução UNESP n. 47 de 26/03/2012, aprova o Regulamento do Programa de Pós-graduação em Psicologia, Cursos de Mestrado Acadêmico e Doutorado, da Faculdade de Ciências e Letras de Assis.<sup>41</sup>
12. Resolução UNESP n. 22 de 13 de março de 2019, dispõe sobre o Regimento Geral da Pós-graduação da Unesp.
13. Instrução Normativa n. 08, Unesp, Programa de Pós-graduação em Psicologia, de 25 de julho de 2013, dispõe sobre autorização para mestrando prosseguir os seus estudos no curso de Doutorado.
14. Decreto n. 2.026, de 10 de outubro de 1996, MEC, estabelece procedimentos para o processo e avaliação dos cursos e Instituições de Ensino Superior.
15. Resolução n. 7, de 11 de dezembro de 2017, MEC, estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

---

<sup>37</sup> Recuperado: <http://www.ppi.uem.br/normas> . Acesso em: 19 nov. 2021.

<sup>38</sup> Recuperado: <http://www.ppi.uem.br/normas/regulamento-do-ppi-para-os-alunos-que-ingressarem-a-partir-de-2018/view>. Acesso em 19 nov. 2021.

<sup>39</sup> Recuperado: <http://www.ppi.uem.br/normas/regulamento-do-ppi-para-alunos-que-ingressarem-a-partir-de-2019/view> . Acesso em: 19 nov. 2021.

<sup>40</sup> Recuperado: <https://pos.uel.br/psicologia/regimento-resolucoes-e-normas/>. Acesso em 19 nov. 2021.

<sup>41</sup> Recuperado: <https://www.assis.unesp.br/#!/ensino/pos-graduacao/cursos/psicologia/legislacao/> Acesso em 19 nov. 2021.

16. Avaliação Quadrienal<sup>42</sup> 2017-2020, dispõe sobre o Sistema de Avaliação desenvolvido pela CAPES.
17. Qualis Periódicos, de julho de 2019, dispõe sobre o sistema usado pela CAPES para classificar a produção científica dos programas de pós-graduação no que se refere aos artigos publicados em periódicos científicos.
18. Notícias – Processo de avaliação da pós-graduação é aprimorado, de 18 de julho de 2019<sup>43</sup>.
19. Portaria conjunta n. 1, de 28 de março de 2013, dispõe sobre o reajuste dos valores das bolsas de estudo no país.
20. Portaria n. 34, de 09 de março de 2020, dispõe sobre o novo modelo de distribuição de bolsas da Capes (Diário Oficial da União, n. 53, quarta-feira, 18 de março de 2020).
21. Notícias ANPG<sup>44</sup>: Novo modelo de distribuição de bolsas da CAPES aprofunda desigualdades regionais, de 15 junho de 2020.
22. Portaria n. 554<sup>45</sup>, de 20 de junho de 2013, estabelece as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, de que trata o capítulo III da Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2013.
23. Portaria n. 182, de 14 de agosto de 2018, dispõe sobre os critérios e procedimentos relacionados à operacionalização das avaliações e define o padrão de qualidade atribuído na avaliação das propostas de cursos novos e na avaliação periódica de programas de pós-graduação *stricto sensu* em funcionamento.
24. Sobre a Avaliação: Conceitos, processos e normas. A Avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação, na forma como foi estabelecida a partir de 1998, é orientada pela Diretoria de Avaliação/CAPES e realizada com a participação da comunidade acadêmico científica por meio de consultores *ad hoc*.

---

<sup>42</sup> Recuperado em 20 jun. 2020, de <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/avaliacao-quadrienal>.

<sup>43</sup> Recuperado em 20 jan. 2020, de <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/processo-de-avaliacao-da-pos-graduacao-e-aprimorado>.

<sup>44</sup> Recuperado em 7 nov. 2021, de <http://www.anpg.org.br/05/06/2020/exclusivo-anpg-faz-mapeamento-nacional-de-bolsas-da-capes/>.

<sup>45</sup> Recuperado em 7 nov. 2021, de <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=21/06/2013&pagina=3/>

Concluída a apresentação dos documentos analisados que consistem em decretos, portarias, normativas, regulamentos, regimentos e notícias publicadas em sites oficiais dos órgãos reguladores de programas de pós-graduação, seguimos na trajetória metodológica descrevendo o referencial teórico-metodológico adotado para os nossos estudos, no qual nos baseamos para atingir nossos objetivos e dar sustentabilidade para os resultados e discussões.

### **3.2 Trajetória Teórico-Metodológica**

Para concretizar nosso propósito, estruturamos a trajetória da pesquisa com base na fundamentação teórica da Psicossociologia do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho; quanto aos métodos seguimos as premissas da pesquisa qualitativa descrita por Minayo (2003) e para a análise dos resultados, nos referenciamos à Bardin (1977), com a técnica de análise do conteúdo.

A Psicossociologia do Trabalho abarca a subjetividade e as relações de trabalho na perspectiva da psicologia social e com fundamentação na psicanálise, como uma disciplina científica que reproduz teórica e metodologicamente a clínica do social, processo de pesquisa e de construção conceitual. Os instrumentos de intervenção, pesquisa e teorização, de acordo com Mata Machado (2010), possibilitam aos membros da organização se ouvirem, teorizarem sobre a organização social que incide em novos levantamentos de informação, observações e futuras análises.

De acordo com Gaulejac (2007), a Psicossociologia do Trabalho se interessa pelo indivíduo na interação com as circunstâncias, ela trabalha com as relações que abarcam o social e o psiquismo. Ao discutir sobre o social, aponta as dimensões emocionais, subjetivas, afetivas e inconscientes; quanto ao psiquismo, compreende-o moldado pela cultura, pela língua e pela sociedade, introduzindo um questionamento “fenomenológico sobre ‘o sujeito’ e a sua historicidade, isto é, sobre as capacidades e as resistências que conduzem os indivíduos e os grupos a produzirem a sua história, a quererem mudar o mundo e a operarem mudanças neles próprios” (Gaulejac, 2007, p. 37).

Na descrição de Lhuilier (2014), a Psicossociologia oferece “um conjunto de recursos essenciais para os campos da investigação e da ação, constituído pela articulação entre campo social, condutas humanas e vida psíquica” (p. 6). Podemos compreender que seus objetos privilegiados conferem um sistema mediador entre indivíduo e sociedade, essencialmente, o grupo, a organização e a instituição.

Tomando por base a descrição da autora supracitada, podemos discorrer que a psicossociologia vai indagar essa relação do sujeito no individual e no coletivo com pressupostos inferidos por um modelo gestor; por exemplo, identificando lacunas que existem entre a complexidade da situação e as possibilidades de mudanças e transformações, propondo a construção de melhorias com ações no coletivo de trabalho, nos grupos e na sociedade.

Nesse entendimento, a escuta é a base da construção da Psicossociologia do Trabalho. Por meio de entrevistas, análises de discursos e interpretações, observação, reflexões e análise de demandas de ajuda, a escuta propõe devoluções e criação coletiva de conceitos e articulações teóricas que, outrossim, atuam sobre novas escutas, observações, intervenções e teorizações de maneira ativa (Mata Machado, 2010).

Complementamos com a descrição de Lévy *et al.* (2001), para quem o foco do estudo da Psicossociologia do Trabalho está centrado nos sujeitos em situações cotidianas, em seus grupos, organizações e comunidades. Isso nos confere novamente a certeza pela escolha da abordagem teórico-metodológica da psicossociologia como possibilidade de nos orientar no presente estudo.

Ao descrever a Psicossociologia e o protagonismo que cada sujeito poderá ter nas transformações sociais, Soldera (2016) descreve que:

(...) independentemente do papel assumido no processo, todos são atores e possuem o mesmo status de conhecimento, rompendo, assim, com a postura de expert e detentores do saber. O saber da experiência e o saber teórico se equivalem no estabelecimento de uma relação de cooperação e engajamento em um projeto comum, de onde emergirá novos conhecimentos pertencentes a todos (p. 68).

Destarte, a Psicossociologia interessa-se pelos movimentos sociais, pelas interações entre sujeitos, dando atenção especial à conversação e ao debate, direcionando-se por tudo aquilo que pode ser chamado de forças instituintes. Seguindo nessa direção, Carreiro (2001) refere-se à Psicossociologia como uma disciplina que “está atenta à exigência de verdade e poderá ajudar os indivíduos a tentarem superar seus medos, conhecendo mesmo um certo prazer na criação individual e coletiva” (p.108). Igualmente, poderá ajudar os sujeitos a acreditarem nas suas próprias palavras, levando-os a se tornarem progressivamente mais autônomos.

O sentido positivo de se escolher a Psicossociologia na atual crise que o Brasil enfrenta, principalmente na educação, é pensar em despertar nos envolvidos com a

pesquisa, possibilidades de reflexão sobre as instituições, organizações e grupos sociais aos quais pertencem, convidando a ponderar sobre alternativas que podemos escolher com o propósito de nos transformar. Mas, para isso, faz-se necessário o reconhecimento do mal-estar que perpassa todos os campos de nossa sociedade, atingindo diferentes dimensões sociais.

Carreiro (2001) relata que “a partir do reconhecimento de nosso lugar de atores sociais (enquanto sujeitos individuais ou coletivos), capazes de contribuir, seja para a evolução social, seja para a sua involução, que poderemos reconhecer nossas possibilidades instituintes” (p. 108). Nessas dimensões sociais nos deparamos com o trabalho, que faz parte do repertório de estudos da Psicossociologia, sendo reconhecido como uma atividade constituinte da sociedade e da subjetividade.

Sobre o trabalho, Lhuillier (2014) o concebe sob a perspectiva fundada na questão da ação do homem sobre o ambiente, que coloca em jogo suas razões e suas possibilidades de existência. Em suas palavras, “o trabalho em *stricto sensu* não pode ser separado das demais atividades humanas, individuais, coletivas e cívicas (...) tudo o que leva a desarticular o trabalho dessas atividades contribui para sua desumanização” (p. 6).

A Psicossociologia nos propicia essa experiência através da aplicação de seus conceitos e pela compreensão de que o trabalho ocupa um espaço importante em nossas vidas e na organização da sociedade. Contudo, compreendemos que, mesmo o trabalho cumprindo um papel fundamental no processo de subjetivação, há outras instituições que operam funções relevantes na vida do sujeito, como os grupos aos quais pertence (família, Estado, escola, entre outros). Por essa razão também, escolhemos a Psicodinâmica do trabalho como referencial teórico-metodológico para termos a possibilidade de discorrer sobre os estudos apresentados por Dejours, que argumenta a centralidade do trabalho como determinante na organização das demais instituições em nossa sociedade.

Outro ponto a ser descrito refere-se à escolha da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) para respaldar a pesquisa, sobretudo ao seu conjunto teórico. A PdT traz a capacidade da discussão sobre a inter-relação entre trabalho e saúde, e evoca em suas bases a elaboração de conceitos de análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho. Tais conceitos são caracterizados pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar o contexto e transformá-lo em um lugar de saúde e/ou patologias e de adoecimento (Mendes, 2007).

A psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida por Christophe Dejours, na França, a partir dos anos 80. O marco para que a abordagem ganhasse espaço no Brasil foi a publicação de seu livro *A loucura do trabalho*, em 1987. Os objetos de estudo da PdT são as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação (modos de pensar, sentir e agir) dos trabalhadores, no âmbito individual e coletivo. Mendes *et al.* (2014) descrevem que a PdT busca compreender como esse vínculo com o trabalho se manifesta nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as situações contraditórias encontradas na organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Portanto, é uma abordagem que estuda as relações entre saúde mental e trabalho, analisando os processos psíquicos mobilizados pelo encontro entre o sujeito e a organização do trabalho, tendo como proposta metodológica, conciliar a pesquisa e a intervenção.

Desta forma, o objetivo da Psicodinâmica do Trabalho consiste no estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ações existentes para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. Compreendendo se tratar de “processo de atribuição de sentido, construído com base na relação do trabalhador com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” (Mendes, 2007, p. 30).

Aliada à essa explanação acerca da Psicodinâmica do Trabalho, Mendes (2007) explica que, de um lado,

(...) essa dinâmica pressupõe investimento da inteligência prática, da personalidade e da cooperação, como elementos que articulados podem dar conta da “loucura” do trabalho e manter a saúde, à medida que são postos em confronto pelas tentativas de dominação da organização do trabalho (p. 30).

Nessa perspectiva, o objeto central de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é a problemática da mobilização e do engajamento que a organização do trabalho exige do sujeito trabalhador, e, dependendo dessas exigências, os modos de subjetivação no trabalho podem transformar-se em ferramentas benéficas a tal ponto de serem explorados em nome da ideologia produtivista, do desempenho e da excelência. As consequências são o sofrimento, falhas nas mediações e o desenvolvimento de patologias sociais como a perversão, violência e servidão (Mendes, 2007).

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, em uma perspectiva de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho – considerado o provocador de sofrimento (Dejours, 2004). Isso corrobora com a presente pesquisa, na qual buscamos a compreensão das possíveis consequências de diretrizes gerencialistas e demais exigências que caracterizam os tempos atuais, tanto na acumulação flexível do capital através da produção, quanto das ações produtivistas no contexto acadêmico, no mundo do trabalho dos pesquisadores.

A escolha da Psicossociologia do Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho nos proporcionou a interação com os discentes para conhecermos a história de vida de cada um. Estimular a fala do mestrando e doutorando e ter a possibilidade de escutá-los descrever sua trajetória pessoal e profissional, seu cotidiano de trabalho e atividades de pesquisa, nos conferiu a possibilidade de compreendermos as dimensões social, política e econômica do gerencialismo presente nas Instituições de Ensino Superior, em especial nos PPGs *stricto sensu*, e as consequências que reverberam na subjetividade do discente, sobretudo no que tange a sua saúde mental, frutos da vivência neste campo de desenvolvimento sócio técnico.

### **3.3 Procedimento para Coleta de Dados**

Para consolidar a pesquisa, escolhemos as premissas descritas na abordagem qualitativa e de campo, sendo realizadas entrevistas com nove discentes e coleta de dados documentais. A pesquisa qualitativa tem o propósito de responder questões muito particulares. Minayo (2003) argumenta que ela se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado. A abordagem qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 2003).

A abordagem qualitativa busca o aprofundamento no mundo dos significados das ações e das relações humanas, tendo como tarefa central a compreensão da realidade humana vivida socialmente. O significado é o conceito central de investigação, ou seja, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas. O foco principal da pesquisa qualitativa é compreender e explicar a dinâmica das relações sociais, depositária e repleta de crenças, valores, atitudes e hábitos. De acordo com Minayo



(2003), esse tipo de pesquisa trabalha com a experiência, a vivência, com o cotidiano e com a compreensão das estruturas e instituições como resultados da ação humana objetivada, ou seja, “desse ponto de vista, a linguagem, as práticas e as coisas são inseparáveis” (p. 24).

A pesquisa de campo pôde ser concretizada com a aplicação do método da entrevista, considerada componente importante na realização das pesquisas qualitativas. O momento da entrevista é crucial para a pesquisa, é um processo no qual os vínculos são estabelecidos. A entrevista é um procedimento que corrobora para que o entrevistador obtenha informações contidas na fala do entrevistado. Não se trata apenas de uma conversa despreziosa e neutra, nessa escuta é possível apreender conteúdos psicológicos latentes e manifestos que se revelam nas verbalizações. A entrevista é, portanto, “uma coleta dos fatos relatados pelos sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada” (Minayo, 2003, p. 57).

A entrevista proporciona a escuta e a ressignificação das relações de trabalho e atividades concernentes à pesquisa pelos entrevistados. Ao resgatar as memórias, possibilita que elas sejam reconstituídas e reelaboradas diante dos novos sentidos que se lançam. Para Alves-Mazzotti *et al.* (2002), a entrevista possui uma natureza interativa que permite ao pesquisador versar sobre temas complexos que dificilmente poderiam ser averiguados através de questionários, por exemplo. Outrossim, a entrevista é vista como a principal técnica de coleta de dados, sendo pouco estruturada, sem um fraseamento ou ordem rígida estabelecida para as perguntas. No caso das entrevistas em pesquisas qualitativas, estas assemelham-se à uma conversa, mas o pesquisador tem seu foco em “compreender o significado atribuído pelos sujeitos a eventos, situações, processos ou personagens que fazem parte de sua vida cotidiana” (p.168).

Bleger (1998) caminha nessa mesma perspectiva ao definir que

A entrevista é um instrumento fundamental do método clínico e é, portanto, uma técnica de investigação científica em psicologia. Como técnica tem seus próprios procedimentos ou regras empíricas com os quais não só se amplia e se verifica como também, ao mesmo tempo, se aplica o conhecimento científico (...) entre outras razões, identifica ou faz coexistir no psicólogo as funções de investigador e de profissional (p. 1).

Para tanto, a entrevista foi definida na modalidade semiestruturada, com perguntas abertas, o que possibilitou estabelecer um diálogo proporcionando mais liberdade para

realizar as perguntas ou para fazer suas intervenções, permitindo mais abertura para discussão referente a este contexto. Esse modelo levou, muitas vezes, os entrevistados a reflexões e retomadas de suas vivências. As entrevistas proporcionaram a escuta e a ressignificação das relações de trabalho e atividades concernentes à pesquisa pelos entrevistados, afinal, resgatando memórias, possibilita-se que elas sejam reconstituídas e reelaboradas frente aos novos sentidos que se apresentam.

As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra das verbalizações dos entrevistados, estando armazenadas em HD externo particular de responsabilidade da pesquisadora, como também, em um dispositivo de memória USB Pen drive entregue na secretaria do PPI-UEM, permanecendo arquivado durante cinco anos conforme resolução da COPEP.

De acordo com o COPEP (Comitê Permanente de Ética em Pesquisas com Seres Humanos), a resolução 510/2016-CNS (Conselho Nacional de Saúde) regulamenta as pesquisas das áreas de Ciências Humanas e Sociais, orientando sobre a responsabilidade do pesquisador referente aos dados coletados, conforme descrito no Cap. VI, Art. 28, parágrafo IV:

Art. 28: A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais, cabendo-lhe: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa (COPEP-CNS-2016, p. 8).

Os roteiros serviram como ferramenta para nortear as entrevistas de acordo com o Apêndice I - Roteiro de Entrevista discentes. Os sujeitos participantes foram entrevistados por adesão livre e consentida. Foram devidamente esclarecidos a respeito dos riscos, das responsabilidades e objetivos da pesquisa. O Apêndice II apresenta o modelo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) utilizado.

Quando se realiza uma entrevista, abre-se a possibilidade do estabelecimento dos vínculos simbólicos, afetivos, ideacionais e sociais. E à medida que o entrevistado fala, o entrevistador – na escuta – se envolve no discurso em busca da captação de conteúdos psicológicos latentes e manifestos, os quais acabam se revelando nas verbalizações (Silva A., 2015).

Pode haver o risco de constrangimento emocional ou psicológico por parte dos entrevistados por se tratar de temas relacionados à subjetivação do trabalho, podendo

suscitar sentimentos e lembranças que despertem inquietações. Pode haver também o risco de reviver momentos de sofrimento decorridos nos períodos *in curso* do mestrado ou doutorado, e decorrentes de atividades laborais como: produção de artigos, livros, relatórios, expectativas nos resultados das publicações e de participação em eventos, tanto para os discentes quanto os docentes. Esse risco pode ser minimizado com o processo de escuta qualificada por parte do pesquisador e, posteriormente, com a ressignificação desses sofrimentos, bem como a reflexão e o poder de agir do próprio entrevistado, conforme propõe a metodologia utilizada.

Todavia, há benefícios para os entrevistados ao participarem da pesquisa. Um dos benefícios esperados com a escolha da técnica da entrevista é que o entrevistado tenha a possibilidade de verbalizar e refletir sobre as atividades que realiza enquanto sujeito-pesquisador (discente), ou seja, analisar (e o próprio sujeito da pesquisa analisar-se) sobre a sua inserção no contexto de educação e trabalho atualmente regidos pelas diretrizes gestonárias, com vistas a averiguar o modo como estão sendo direcionadas as atividades e responsabilidades inerentes à função, se estão submetidas ao modelo de gerenciamento regulado por exigências de excelência e alta performance de desempenho, transformando essas reflexões em possibilidades e estratégias de enfrentamentos ao adoecimento psíquico (se encontrados) e ressignificações das exigências que vivenciam.

A metodologia utilizada proporciona a escuta e a ressignificação das relações de trabalho e atividades laborais. Assim, resgatar memórias faz com que elas sejam reconstituídas, como mencionamos anteriormente. As discussões e reflexões acerca do tema da pesquisa também contribuíram para incitar indagações e ressignificações aos sujeitos entrevistados.

Identificamos e convidamos os participantes da pesquisa vinculados a um Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, como alunos regulares<sup>46</sup> no mestrado ou doutorado de distintos cursos (Psicologia, Enfermagem, Educação Física), na cidade de Maringá e Londrina, no Paraná. O convite para os sujeitos participarem da pesquisa aconteceu por e-mail e presencialmente, em algumas situações: em sala de aula durante a realização de disciplinas na UEM com alunos de mestrado e doutorado; no ambiente de trabalho quando nos foi informado que professores(as) eram mestrandos(as) e doutorandos(as) no período em questão; por indicação de entrevistados que participaram da entrevista e acreditavam que colegas mestrandos(as) ou doutorandos(as) poderiam

---

<sup>46</sup> Alunos regulares são aqueles portadores de certificado de conclusão de curso superior, aceitos por meio de processo de seleção e matriculados no Programa de Pós-Graduação.

contribuir com a pesquisa. Quando estávamos em ambiente coletivo (sala de aula, por exemplo), fazíamos um breve esclarecimento sobre a pesquisa, descrevendo os objetivos, metodologia e sua importância, informando o e-mail para que os(as) interessados(as) pudessem entrar em contato posteriormente. Nas outras situações, ao convidá-los(las) para participarem da pesquisa, eram explicados os objetivos, a metodologia e apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Depois do seu aceite, o horário e local para entrevista eram agendados. Quando havia disponibilidade do(a) entrevistado(a), a entrevista era realizada já naquele momento, caso as condições de horário e local também fossem propícias.

A estratégia adotada para realizar os convites para os sujeitos participarem da entrevista abrangeu, em média, 15 discentes. Todavia, por diversos motivos que os(as) impossibilitaram de participar, conseguimos realizar nove entrevistas, considerando ser uma amostragem representativa que atendeu aos objetivos e metodologia propostos para a presente pesquisa.

A amostra foi de nove pós-graduandos entrevistados: quatro mestrandos(as) e cinco doutorandos(as), alunos(as) regulares matriculados(as) em Programas de Pós-graduação - *stricto sensu*, em Instituições de Ensino Superior públicas. As entrevistas foram realizadas no período de junho/2019 até janeiro/2020, presencialmente, em local acordado entre a pesquisadora e entrevistado(a), que preservasse o sigilo, a ética e o acolhimento desses sujeitos para que se sentissem seguros(as) e à vontade para dialogarem sobre o tema. Durante o ano de 2021, duas entrevistas com doutorandos(as) foram realizadas de forma remota, por meio de videoconferência, diante do cenário da pandemia do Covid-19 e em cumprimento às exigências do distanciamento social<sup>47</sup>. As entrevistas tiveram a duração de 60 minutos, em média.

O quadro abaixo concebe as principais informações sobre cada entrevistado:

---

<sup>47</sup> As entrevistas realizadas em setembro de 2021 precisaram cumprir o protocolo de acordo com a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, referente à pandemia do Covid-19.

**Quadro 1-** Caracterização dos entrevistados

Nome de Identificação	Tipo de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	IES da pós-graduação	Estado civil
Entrevistado 1 – E1	Mestrado	pública	solteira
Entrevistado 2 – E2	Doutorado	pública	casado
Entrevistado 3 - E3	Doutorado	pública	divorciada
Entrevistado 4 - E4	Mestrado	pública	casada
Entrevistado 5 – E5	Mestrado	pública	solteiro
Entrevistado 6 – E6	Mestrado	pública	solteira
Entrevistado 7 – E7	Doutorado	pública	casado
Entrevistado 8 – E8	Doutorado	pública	casada
Entrevistado 9 – E9	Doutorado	pública	Solteira

Fonte: Elaboração própria, 2022

Para melhor compreensão das análises e discussões dos relatos, apresentaremos uma breve descrição de cada entrevistado(a):

**Entrevistado 1** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrando em Psicologia, na Universidade Estadual de Maringá-PR, solteira, formação em Psicologia, atua como psicóloga no setor público, com contrato em regime temporário. Está matriculada como aluna regular e cursa o 1º ano do Mestrado. Concluiu a graduação em Psicologia em 2012 em Instituição de Ensino Superior privada, e surgiu uma oportunidade para morar fora do país durante um ano. Ao retornar, iniciou a busca para ingressar no mestrado.

**Entrevistado 2** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorando em Educação Física, na Universidade Estadual de Londrina-PR, casado, dois filhos, formação em Educação Física, atua como docente há 4 anos em Instituição de Ensino Superior privada, é aluno regular do programa e está cursando o 3º ano do Doutorado. Iniciou a graduação em Educação Física em 2002, teve oportunidade para morar fora do país durante quatro anos. Retornou ao Brasil e à UEL, finalizando a graduação em 2010. Atuava como professor de lutas marciais. Ingressou no Mestrado na UEL em 2010, mas precisou interromper por questões familiares e priorizar o trabalho. Retomou o mestrado, foi aluno bolsista, defendeu sua dissertação e seis meses depois foi aprovado no processo seletivo

do Doutorado na UEL. Atualmente concilia o trabalho de docência em IES privada com o Doutorado.

**Entrevistado 3** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorando em Educação Física, na Universidade Estadual de Londrina-PR, divorciada, tem um filho. Em 2010 entrou na UEL para fazer bacharelado em Educação Física. Começou a investir na pesquisa no 2º/3º ano de graduação, entrou para um grupo de estudos onde ganhava bolsa como se fosse uma iniciação científica, envolvendo ensino, pesquisa e extensão. Conheceu seu orientador e começou a direcionar seus estudos para pesquisa. Finalizou a graduação em 2013 e já prestou a prova do mestrado, foi aprovada, ingressando em 2014 no Mestrado na UEL. Fez dois anos de Mestrado na área de Educação Física. Defendeu em maio de 2016, em julho já ingressou pelo processo seletivo para o Doutorado. O Doutorado e Mestrado são associados UEL-UEM. Foi aluna bolsista durante o mestrado e representante discente. Atua como docente há 3 anos em Instituição de Ensino Superior privada, está matriculada como aluna regular e cursando o 3º ano do Doutorado na UEL.

**Entrevistado 4** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrando em Psicologia, na Universidade Estadual de Londrina-PR, casada. Graduou-se em 2005 em Psicologia pela UEL, fez especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho em 2007; em 2009 realizou a formação na Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos (SBDG). Atuou na área de Recursos Humanos de 2007 a 2017. A partir de 2012, atuou na tutoria em Instituição de Ensino Superior privada; durante o período de 2012 a 2017, no RH da empresa e na tutoria. Em 2018, participou do processo seletivo do Mestrado da UEL, foi aprovada e está cursando o 2º ano do Mestrado, tendo feito a qualificação recentemente. Atualmente trabalha como tutora em uma IES privada e faz o mestrado na UEL.

**Entrevistado 5** - discente de pós-graduação *stricto sensu* Mestrando em Psicologia, na Universidade Estadual de Maringá-PR, solteiro. Graduou-se em Psicologia em 2005 pela Unifil, fez especialização em Psicanálise também na mesma instituição, em 2007; trabalhou como psicólogo no CAPS em Londrina. Em 2016 participou do processo seletivo para o Mestrado na UEM-PR, com a negativa do processo, entrou no programa como aluno não-regular. No final de 2017 participou novamente, quando foi aprovado para iniciar na turma de 2018; está matriculado como aluno regular, cursando o 2º ano do Mestrado. Trabalha como tutor em Instituição de Ensino Superior privada em Londrina-PR.

**Entrevistado 6** - discente de pós-graduação *stricto sensu*, Mestrando em Psicologia, na Universidade Estadual de Maringá-PR, solteira, formação em Psicologia pela UEM-PR

em 2015, durante a graduação desenvolveu um PIC (projeto de iniciação científica), permanecendo nessa pesquisa mais ou menos por um período de 3 anos com o mesmo orientador. O primeiro emprego foi na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, durante aproximadamente 3 anos. Em 2016, participou do primeiro processo seletivo do Mestrado, com a negativa do processo, participou novamente no final de 2017, quando foi aprovada para iniciar na turma de 2018. É aluna regular bolsista do programa, cursando o 2º ano do Mestrado em Psicologia, já efetuou a qualificação e ainda tem alguns meses para a defesa.

**Entrevistado 7** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorando em Psicologia, na Universidade Estadual de Maringá-PR, casado, 1 filho, concluiu a graduação em Psicologia na Universidade Estadual de Londrina em 2010. Sua trajetória como discente foi praticamente ininterrupta. Iniciou a especialização em 2011, realizou o TCC e concluiu em 2014. No mesmo ano, iniciou o Mestrado na UEM-PR, durante 1 ano foi aluno bolsista, concluiu o mestrado em 2016. Realizou a defesa do Mestrado e no mesmo ano, iniciou o Doutorado. Foi aluno bolsista durante 2 anos do doutorado e representante discente. Está matriculado como aluno regular no programa, cursando o 4º ano do Doutorado, já efetuou a qualificação. Atua como docente em Instituição de Ensino Superior privada.

**Entrevistado 8** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorando em Enfermagem, na Universidade Estadual de Londrina-PR (UEL), casada. Graduada em Enfermagem na Faculdade de Bandeirantes, fez residência na UEL durante 2 anos. Em 2014 ingressou no Mestrado em Enfermagem na UEL e concluiu em 2016. Durante a realização do Mestrado, atuava em Hospital privado em Londrina-PR. Começou a atuar como docente em 2016 em Instituição de Ensino Superior privada. Em 2020, iniciou o Doutorado em Enfermagem na Universidade Estadual de Londrina-PR, e está matriculada como aluna regular no programa, cursando o 2º ano.

**Entrevistado 9** – discente de pós-graduação *stricto sensu*, Doutorando em Enfermagem, na Universidade Estadual de Londrina-PR (UEL), solteira. Graduada em Enfermagem pela Famema – Faculdade de Medicina de Marília-SP. Atuava em Hospital privado em Londrina-PR. Em 2014 iniciou o Mestrado em Enfermagem na UEL, concluindo no início de 2016, na época também trabalhava no Hospital. Iniciou o trabalho como docente no ano de 2016 em Instituição de Ensino Superior privada na cidade de Londrina-PR. Tentou o processo seletivo para o Doutorado duas vezes, conseguindo entrar em 2020 em

Enfermagem na Universidade Estadual de Londrina, onde está matriculada como aluna regular no programa, cursando o 2º ano.

### 3.3.1 Perfil dos entrevistados

Os entrevistados e as entrevistadas estão na faixa etária de 28 a 35 anos, são quatro discentes do gênero masculino e cinco do gênero feminino, quatro são mestrandos(as) e cinco doutorandos(as), dos cursos de Educação Física (dois doutorandos(as)), Enfermagem (dois doutorandos(as)), Psicologia (um doutorando(a), quatro mestrandos(as)). Quatro dos nove discentes entrevistados cursaram a graduação em IES privada; os demais cursaram a graduação em IES pública. A classe social caracteriza-se como classe média. Dentre os(as) entrevistados(as), oito estavam trabalhando como docente ou tutor presencial em IES do setor privado; apenas um(a) discente era bolsista. Dos(as) nove entrevistados(as), três já foram alunos(as) bolsistas e representantes discentes dos respectivos programas. Referente ao estado civil, dos(as) nove entrevistados(as): quatro são casados(as), uma entrevistada é divorciada e os(as) quatro restantes são solteiros(as).

O estado civil contribui para a análise das entrevistas relacionando com os fatores socioeconômicos dos(as) discentes que, podem ou não contar com apoio financeiro do(a) cônjuge ou necessitam de auxílio como bolsa de estudos ou apoio de outros familiares; outro fator relevante a ser considerado sobre estado civil, relatado pelos(as) entrevistados(as) é a interferência na relação conjugal, na vida familiar e social que, muitas vezes, denota a privação da companhia em eventos sociais e familiares devido à necessidade do isolamento do(a) discente para realizar a pesquisa, trabalhar e estudar, elaborar relatórios, participar de congressos, entre outras atividades exigidas pelos programas.

### 3.3.2 Breve análise de implicação

A entrevista possibilita um diálogo intensamente correspondido entre entrevistador(a) e entrevistado(a), permitindo que o(a) entrevistado(a) retome sua vivência de maneira retrospectiva, possibilitando interpretações e reflexões sobre determinados acontecimentos do cotidiano e referente ao tema ao qual o entrevistador vai



elaborando com base nas perguntas e o(a) entrevistado(a) nas próprias respostas. O material produzido nas entrevistas é extremamente rico para análise do vivido, “podendo apresentar reflexo da dimensão coletiva a partir da visão individual” (Minayo, 2003, p. 59).

O contato com cada entrevistado(a) nos possibilitou enriquecimento, não somente quanto ao conteúdo e tema pesquisado, mas repercutiu e contribuiu para o meu autoconhecimento, na minha subjetividade. O processo de transferência e contratransferência aconteceu em vários momentos da relação entrevistado(a) e entrevistadora, afinal, enquanto doutoranda de um programa partilhei dos mesmos enfrentamentos e desafios que foram relatados pelos(as) entrevistados(as). A transferência ocorre espontaneamente em todas as relações humanas, em um incessante movimento do interno para o externo, e vice-versa; ela emerge da vida, porque vai apontar para um infundável vir-a-ser, através da transferência, aquilo que não pode ser dito pode ser mostrado em expressões, gestos. Parafraseando Palhares (2008), ao referir-se ao processo transferencial-contratransferencial, com o poema de Drumond (1930/1999):

*No meio do caminho tinha uma pedra  
tinha uma pedra no meio do caminho  
tinha uma pedra  
no meio do caminho tinha uma pedra*

A autora supracitada considera que dificuldades como fusões superegóicas, conluíus, atuações, um vasto repertório contratransferencial pode acontecer no campo transferencial-contratransferencial, abaliza que,

É lá onde há resistência, correspondente a este infantil que não tem idade – fora do lugar, fora do tempo –, é lá que brotam, na transferência, as condições de ultrapassagem e passagem para um tempo de mudanças e transformações reais. A raiz infantil, a natureza inconsciente, as vivências emocionais vão engendrar repetições que tornam a clínica psicanalítica uma encenação contemporânea do passado (Palhares, 2008, p. 103).

Todavia, apesar de nos depararmos com similaridades de sentimentos, de situações, de vivências, havia um entendimento sobre o campo transferencial-contratransferencial, pela minha formação profissional, pela experiência na clínica, e meu desenvolvimento intrapessoal, o que possibilitou “olhar” para dentro de mim, buscando compreender as fronteiras das minhas próprias possibilidades. Só assim foi possível

colocar a contratransferência a serviço do processo de entrevistas, discernindo os conteúdos expressos, o que me pertencia, e o que pertencia ao outro(a).

Quanto aos atravessamentos do programa de pós-graduação *stricto sensu* do qual realizei o doutorado, busquei orientações e apoio na coordenação da pós, na secretaria do PPI, com o corpo docente, com os colegas discentes, durante todo o período (trancamento do programa, e no retorno), obtive acolhimento, reconhecimento de pares e incentivo para continuar no programa e concluir o doutorado. Sem dúvida, a batalha era individual, mas a luta foi coletiva, e acredito que tivemos a possibilidade de propor algumas mudanças, melhorias e reflexões para aqueles(as) que estiveram envolvidos.

### **3.4 Metodologia de Análise de dados**

Após o recolhimento das informações de cada sujeito-pesquisado, buscamos analisar as entrevistas a partir do processo de análise dos núcleos de sentido (ANS).

Nessa metodologia de análise, Mendes (2007) explica que as definições que proporcionam um maior suporte às interpretações (do conteúdo manifesto e do conteúdo latente) são agrupadas baseando-se em temas constitutivos de um núcleo de sentido. Dessa maneira, “os temas são categorizados pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico” (Mendes, 2007, p. 73).

O nome e a definição dos núcleos de sentido foram baseados nos conteúdos verbalizados de acordo com a fala dos entrevistados, com alguns refinamentos gramaticais quando necessário. A técnica consiste no desmembramento do texto em unidades, ou seja, em núcleos de sentido que são formados a partir da investigação dos temas psicológicos que se destacam no discurso (Bardin, 1977).

Na análise dos núcleos de sentido há um desmembramento do texto expresso através da verbalização dos sujeitos entrevistados(as), os núcleos de sentidos são formados a partir da investigação dos temas psicológicos em um determinado fragmento destacado do discurso. Conforme apresentado por A. Silva (2015), há aplicação de procedimentos sistemáticos para definir os critérios para analisar e agrupar o conteúdo latente e manifesto nos discursos, para posterior apreciação de cada núcleo de sentido definido, e o conjunto de núcleos de sentido que dará suporte às interpretações e discussões dos resultados obtidos com as entrevistas.

De acordo com Bardin (1977), a técnica de análise do conteúdo já vem sendo praticada há mais de meio século. A arte de interpretar textos sagrados advém da hermenêutica e, a partir do século XX, as técnicas modernas tornaram-se operacionais nas ciências humanas, afinal, “por detrás do discurso aparente geralmente simbólico e polissêmico esconde-se um sentido que convém desvendar” (p.14).

Na análise qualitativa é a presença ou a ausência de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem que é tomado em consideração. A tônica é colocada sobre as orientações de valor, afetivas ou cognitivas dos significantes ou dos enunciados de uma comunicação; tendo por pressuposto que estas orientações são bipolarizadas, passíveis de medida por intermédio de escalas e que algumas das dimensões consideradas são universais, qualquer que seja a cultura do locutor (Bardin, 1977, p. 14).

Para estruturarmos nossos resultados e discussões da pesquisa, constituímos e organizamos em quatro núcleos de sentido, tendo como referência o discurso dos sujeitos entrevistados a fim de contemplar os objetivos definidos na pesquisa. Os núcleos de sentido foram definidos após a escuta e transcrição das gravações das entrevistas; e estão descritas da seguinte forma:

**Núcleo de sentido 1: Ingresso no PPG *stricto sensu* e carreira docente.**

- Desejo em ingressar na pós-graduação *stricto sensu* (mestrado/doutorado);
- Perspectiva profissional como docente.

**Núcleo de sentido 2: Gerencialismo na educação e saúde mental.**

- Diretrizes gerencialistas nos PPGs *stricto sensu*;
- Saúde mental do pesquisador (saúde e/ou adoecimento).

**Núcleo de sentido 3: O pesquisar e o(a) pesquisador(a): subjetividade e saúde mental**

- Sentido do trabalho (satisfação, reconhecimento e gratificação).
- Competitividade e individualismo.
- Isolamento e solidão na pós-graduação.

**Núcleo de sentido 4: Estratégias de mediação do sofrimento.**

- Prevenção e cuidados com a saúde mental do pesquisador.

Portanto, para elucidar os núcleos de sentido, vamos incluir fragmentos discursivos das entrevistas e, na sequência, analisar com base no arcabouço teórico-metodológico usado, todos os conceitos que estruturam a tese. Dessa forma, buscamos construir nossas análises dos resultados para então chegarmos às discussões.

#### 3.4.1 – Devolutiva dos resultados

Temos um compromisso ético, social, afetivo com os(as) discentes que vai além de convidá-los para participarem como “entrevistados(as)” que contribuíram em demasia com a pesquisa. Propomos nos encontrar para realizarmos a devolutiva dos resultados obtidos, através de encontro *online* com os(as) quatro mestrados(as) e cinco doutorandos(as) que compuseram nossa amostra. Nesse encontro, desejamos explicitar nosso aprendizado, externar agradecimentos, compartilhar as experiências e trocas obtidas, bem como, apresentar resultados pautados nos referidos autores e autoras que deram sustentação teórica para nosso tema. Almejamos refletir sobre as vivências identificadas em comum a todos(as), edificando o reconhecimento entre os pares no que tange aos enfrentamentos e satisfações na trajetória como discente de PPG *stricto sensu*.

Desejamos construir de forma coletiva, propostas de intervenções que possam contribuir com a prevenção do adoecimento mental dos(as) mestrados(as) e doutorandos(as), pensando em ações futuras de apoio, de acolhimento nos espaços que cada um(a) de nós ocupa na comunidade acadêmica. Esse é um compromisso que nos propomos como doutoranda(a), como discente que está imbricada no contexto da pesquisa realizada, em que, o cenário ao qual nos deparamos, também reverberou na minha subjetividade enquanto pesquisadora.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Chegamos em um ponto crucial da pesquisa. Percorremos os caminhos da apresentação das transformações no mundo do trabalho, a explanação das revoluções e suas peculiaridades, apontamentos sobre a precarização na organização do trabalho, o entendimento sobre a subjetividade e a saúde mental, o levantamento das mudanças ocorridas na educação, a trajetória da ideologia neoliberal e as premissas do gerencialismo regendo o mercado, a educação, a vida humana e a sociedade.

Pautado no referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho e na Psicodinâmica do Trabalho, conforme já apresentado no capítulo da metodologia – e com um arsenal de expressões e falas riquíssimas que fomos apresentados com a contribuição dos(as) entrevistados(as) –, nossa próxima etapa é a mais desafiadora: compilar as informações e selecionar os fragmentos das “falas” – (tarefa difícil essa!) porque temos que fazer escolhas e dar sentido à pesquisa – a fim de caminhar em direção aos objetivos previamente definidos para concluir essa etapa. Então vamos à descrição desse capítulo. Apresentaremos aqui os quatro núcleos de sentido e seus elementos de análise – sempre ilustrando com os fragmentos das entrevistas.

Quero expressar aqui, nesse momento, que como doutoranda, compartilho e me identifico com muitas das conquistas, das alegrias, dos desejos, bem como das queixas, das angústias e dos sofrimentos expressos pelos(as) entrevistados(as). Essa rica interação e troca contribuíram na transformação de minha subjetividade e na minha vivência como pesquisadora. São imensuráveis os aprendizados!

### 4.1 Resultados e discussão – núcleos de sentido

#### 4.1.1 Núcleo de sentido 1- Ingresso no PPG *stricto sensu* e carreira docente

Neste núcleo, buscamos compreender o desejo do discente em ingressar na pós-graduação *stricto sensu*, realizar o mestrado ou doutorado como alternativa para atuar na docência e seguir carreira profissional na área.

Ao pesquisar os regulamentos de programas de pós-graduação *stricto sensu* que fizeram parte da nossa análise documental, identificamos que eles apresentam como

princípios gerais do programa a formação de pessoal qualificado, docentes e pesquisadores. No Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPI-UEM, 2015), no Art. 2º do PPI (Programa de Pós-graduação em Psicologia), encontramos a seguinte definição:

Art. 2º: destina-se à formação de pessoal qualificado, docentes e pesquisadores que desenvolvam atividades, estudos e pesquisas avançadas que atendam às peculiaridades regionais, além de promover a divulgação da produção científica dos professores e alunos (p.10).

Equivale à essa finalidade de formar profissionais para a carreira docente, o Art. 1º do regimento do programa de Pós-Graduação em Psicologia, nível de Mestrado da UEL (2016), que propõe “formar recursos humanos para a carreira docente e para o desenvolvimento de pesquisas, por meio de atividades integradas de ensino, pesquisa e extensão, na área de Ciências Humanas” (p. 2).

Os artigos citados referentes aos regulamentos das universidades, denotam que realizar o mestrado e doutorado vai ao encontro do desejo dos(as) entrevistados(as) uma vez que, concluir a pós-graduação *stricto sensu* possibilita um caminho de formação para seguir a carreira docente. Vejamos como os(as) entrevistados(as) expressam esse desejo nos trechos das entrevistas:

*Hoje eu penso no mestrado para uma carreira na docência; não é só para produção, mas por uma questão de uma particularidade minha, de um desejo individual, agora o meu foco seria para a docência. Nossa... eu quero dar aula, eu quero ser professora. (E1)*

Compactuam com esse desejo as verbalizações de E4 e E6, respectivamente. E4: “Resolvi fazer mestrado porque é a única porta, mas também não é garantida, para entrar na docência. Daqui uns anos vai ser só doutores”; já E6 verbaliza que a pesquisa é muito importante: “A profissão em si, estar em sala de aula, desenvolver pesquisa é uma coisa que sempre me chamou a atenção e a qual me identificava muito. Aí eu voltei a pensar no mestrado”.

Pensando sobre o desejo em ingressar na pós-graduação *stricto sensu*, evidenciamos na pesquisa que a busca é alicerçada na perspectiva profissional na carreira docente. Essa questão nos remete a algumas indagações e reflexões sobre o sentido do trabalho, especificamente, o que é ser professor universitário, conforme apresentado por

E8: *“Isso me traz felicidade, eu gosto muito de ser docente, eu me encontrei, é algo que gosto muito. Por isso busquei o doutorado para continuar...o que me dá sentido na vida”*.

Compartilho dessas manifestações dos(as) entrevistados(as) porque em minha trajetória como docente (conforme apresentado no prólogo), identifiquei a necessidade de realizar o mestrado pois desejava continuar atuando como docente. Na época, a exigência mínima para ingressar na docência nas IES públicas ou privadas era a titulação de especialista, mas para conseguir maior carga horária de aulas, havia a exigência do título de Mestre. Desta forma, como era meu desejo permanecer atuando como docente, realizei o mestrado – situação similar à apresentada pelos(as) entrevistados(as).

Também foram identificadas expressões de grande satisfação e identificação com o trabalho como docente, ressaltando a importância da realização do mestrado e doutorado como a possibilidade para alcançar esse desejo. A fala de E7 confere esse desejo: *“Ah... Eu sempre quis dar aula, sempre quis fazer mestrado e doutorado. Eu gosto muito da pesquisa”*. Já o(a) entrevistado(a) E8 expressa dessa forma sua identificação com a docência: *“Se eu não gostasse de ser professora, e não almejasse crescer na época, eu teria desistido do mestrado... foi muito penoso”*. Complementando com a contribuição do(a) entrevistado(a), E9 afirma: *“O doutorado foi uma escolha por causa da docência... minha intenção é passar em um concurso... a titulação conta muito para o concurso público”*.

No aspecto em ser docente para contribuir no desenvolvimento e formação de outras pessoas, identificando o sentido do trabalho do professor, foi comum entre os(as) entrevistados(as), a relevância dada à busca pela satisfação pessoal, sentimento de dever cumprido, conforme expressa E2 e E5, respectivamente: E2: *“Ser professor eu acho que está muito ligado a essa satisfação pessoal que a gente tem quando está trabalhando como professor e a satisfação de poder colaborar com a vida de outras pessoas, esse é o sentimento!”*. Complementando com E5: *“Uma das possibilidades da academia é poder contribuir com a ciência, no sentido de pesquisar e publicar o que é novo, isso é algo que gosto muito de fazer”*.

Para ser professor universitário, muitas Instituições de Ensino Superior requerem dos candidatos titulação de especialistas, Mestres ou Doutores, salvo algumas que, ainda, possibilitam a contratação para os graduados nas diversas áreas de conhecimento. Mas, de antemão, para seguir a carreira profissional na docência nas IES tanto pública quanto privada, há a exigência da titulação de Mestre ou Doutor.

Esse requisito vem sendo uma prática das IES há alguns anos, visto que o MEC instituiu, através da publicação do Decreto n. 2.026, de 10 de outubro de 1996, no artigo 3º, inciso V – índices de qualificação de corpo docente, que regulamenta para o ensino superior um percentual de titulação entre Especialistas, Mestres e Doutores no seu quadro de docentes.

É pertinente refletirmos sobre essa situação paradoxal: há um nível elevado de exigência para contratação do docente nas IES privadas, ao mesmo tempo que encontramos uma precarização de trabalho exacerbada em vários sentidos, como carga horária de trabalho elevada, baixa remuneração não condizente com as atividades e responsabilidades, número elevado de alunos por turma, precariedade na estrutura das salas de aula e equipamentos, entre outros. Acentua esse cenário de precarização a desvalorização do trabalho do docente por parte da instituição e, às vezes, procedente dos alunos; a insegurança, a instabilidade da vaga que ocupa como docente que se altera a cada semestre; as exigências de produtividade e qualidade, são inúmeras as situações que o docente se depara ao escolher seguir essa carreira, e como vimos na pesquisa, realizar o mestrado e doutorado está vinculado, muitas das vezes, a esse desejo de seguir a carreira docente.

Todavia, quando o desejo da carreira docente está vinculado às Universidades públicas estaduais ou federais, geralmente, a exigência mínima para inscrição nos concursos é a titulação de Doutor, seja para professor adjunto ou substituto. E, muitas vezes, na atual conjuntura, as vagas são temporárias. Conforme expressa E8: “...*mas na área acadêmica a gente precisa do doutorado, as universidades estão exigindo, não só as estaduais, as privadas também, na hora da contratação. Não pagam pela titulação, mas elas exigem*”. Para obter uma classificação no processo seletivo, os candidatos são avaliados mediante aplicação de prova escrita, prova didática, com o incremento na pontuação classificatória com base nas produções científicas atualizadas no Currículo Lattes no sistema CNPq.

Isso nos faz pensar que a fala dos(a) entrevistados(as) sobre a importância da realização do Mestrado e Doutorado para ingressar e seguir a carreira profissional na docência faz todo o sentido, atribuindo à pós-graduação *stricto sensu* um passaporte para o futuro como docente, o que confere a relevância em realizá-los ao constatar-se que é um critério de exigência para contratação, seja IES pública ou privada. Todavia, a auto exigência pela “competência, pela alta performance e produtividade” já se apropriam da subjetividade desse sujeito, a partir do momento que decide pela inscrição nos processos



seletivos de PPGs *stricto sensu*, aqui começa a batalha! Não é fácil ser aprovado nos processos seletivos, além de ser concorrido, o nível de exigência também é alto, nem sempre a aprovação vem na primeira tentativa. Identificamos essa vivência na fala de E6: “...da primeira vez eu não passei, fiquei como suplente aí a pessoa não desistiu, aí no ano seguinte eu tentei de novo, daí eu entrei”. Validando essa perspectiva da concorrência nos processos seletivos, E9 comenta que: “eu só aceitei fazer o doutorado porque era com ela (orientadora)... por isso tentei a 1ª, 2ª vez, e passei na 3ª, em 2020”.

Compartilho com os(as) entrevistados(as) sobre o percurso na busca pela aprovação nos processos seletivos dos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Para o ingresso no Mestrado, foram várias tentativas em IES públicas; interessante que tínhamos um grupo de psicólogas almejando a aprovação, havia um sentimento paradoxal entre nós, por mais que existisse uma ajuda coletiva, ao mesmo tempo concorriamos pelas mesmas vagas disponíveis, que eram poucas. No primeiro processo fui aprovada na prova de conhecimentos e na proficiência, mas meu projeto não passou. Nosso lema era: “Não podemos desistir, vamos melhorar o projeto para o próximo processo seletivo”, concomitante, tentamos em outra IES, também pública, o requisito para a aprovação na 1ª etapa era a prova de conhecimentos, se aprovada(o) passaria para a 2ª etapa: entrevista e projeto de pesquisa. Conforme já apresentado no prólogo, na minha história como discente do mestrado fui aluna não-regular do PPG da UNESP-Assis-SP, mas não fui aprovada no processo seletivo do ano subsequente, causando-me muita angústia. Essas vivências nos levam a algumas reflexões sobre as condições de quem está em busca da aprovação nos processos seletivos de PPGs, tais como: disponibilidade de tempo para preparação para a prova, elaboração de um projeto bem estruturado, quantidade de publicações como artigos e capítulos de livros e a disponibilidade de tempo exigida pelos programas para o cumprimento dos créditos e atividades curriculares contidas nos regulamentos.

Todavia, mesmo com todos os entraves e dificuldades, sabemos de antemão o quanto a procura para ingresso no Mestrado e Doutorado<sup>48</sup> aumentou, tornando os processos mais concorridos e com elevado nível de exigência. O(a) entrevistado(a) E5 aponta essa realidade ao relatar sua trajetória:

---

<sup>48</sup> Em 1996, existiam 67.820 alunos da pós-graduação no país (45.622 de mestrado e 22.198 de doutorado). Já em 2003, eram 112.237 estudantes de pós-graduação (66.959 de mestrado acadêmico, 5.065 de mestrado profissional e 40.213 de doutorado). Nos últimos oito anos, o número de cursos de pós-graduação aprovados pela Capes tem crescido em média 9% ao ano. As áreas com maior número de alunos são ciências humanas e engenharias, ciências da computação e ciências da saúde.

*Tentei o primeiro processo seletivo para o mestrado, não passei. Me inscrevi como aluno especial, consegui entrar... tentei pela segunda vez o processo no ano seguinte, não passei na entrevista. Mas não desisti. Tentei novamente como aluno especial e no final de 2017 participei do processo seletivo novamente, daí consegui entrar. Sou da turma de 2018 (E5).*

A contribuição de E9 caminha nesta mesma direção, ele(a) afirma:

*Logo que terminei o mestrado eu já fui contratada na faculdade como docente... como agora eu me encontrei na área da docência eu decidi prestar o doutorado, eu tentei duas vezes e não passei, e na terceira tentativa eu passei. O doutorado foi uma escolha por causa da docência (E9)*

É importante a compreensão de que esse é o primeiro desafio a ser enfrentado e superado: o ingresso no programa de pós-graduação *stricto sensu*. A partir daí, são outros desafios lançados, como o cumprimento dos créditos, participações em eventos, congressos, as publicações em revistas, anais, capítulos de livros, atividades de estágio em docência, conciliar trabalho com a pesquisa, realizar a pesquisa, elaborar o relatório da pesquisa; enfim, escrever a dissertação ou a tese, contando sempre com o apoio e as orientações do(a) orientador(a), considerado fundamental nesse processo.

O período de, no mínimo 18 meses e no máximo 24 para o Mestrado e, o mínimo 24 e no máximo 48 meses para o Doutorado<sup>49</sup>, é um momento de construção, de produção e publicações que acarreta ao mesmo tempo uma mistura de satisfação e sofrimento, em decorrência das circunstâncias que permeiam as relações subjacentes à estrutura do programa, à própria pesquisa, à relação com os pares e com o(a) orientador(a).

É fundamental que os ingressantes em programas de mestrado e doutorado tenham esse conhecimento das atividades e atribuições que lhes são designadas, mas há a necessidade em compreender como são constituídos os critérios pelos quais terão que se submeter para cumprir com os requisitos de aprovação estabelecidos: eventos científicos, atividades acadêmicas, publicações de artigos científicos e a composição do currículo do Mestrado e Doutorado, composto por: disciplinas obrigatórias gerais, obrigatórias na linha de pesquisa e disciplinas eletivas, estágio de docência, os estudos orientados e,

---

<sup>49</sup> Na Resolução no. 03/2015– CI / CCH, UEM, no parágrafo único determina: Excepcionalmente, o prazo máximo poderá ser prorrogado por seis meses, a pedido do aluno, com anuência do orientador e aprovação do Conselho Acadêmico, observadas as seguintes condições: I - o aluno deverá ter sido aprovado no Exame de Qualificação; II - o pedido justificado deverá ser efetuado 2 meses antes de findos os 24 meses para o mestrado e 48 meses para o doutorado.

finalizando, os créditos de elaboração e defesa pública da dissertação ou tese (exemplo a Resolução 015/2018-CI/CCH, p. 4). O panorama que apresentamos sobre os regulamentos e regimentos não é um efeito do gerencialismo, mas um mecanismo de funcionamento central para operacionalização do sistema na dimensão política, ideológica e psicológica das IES.

A fonte segura para conhecer as regras da pós-graduação que o discente está ingressando constam nos regimentos e regulamentos de cada programa, definidos de acordo com as diretrizes das Universidades/IES (conforme apresentado na análise documental da tese), em sintonia com as premissas dos órgãos reguladores do ensino, pesquisa e extensão. Essa regulamentação é inerente ao cotidiano dos discentes – mestrandos e doutorandos – diferenciando-se para cada IES quanto ao nível de exigência para obtenção do título de Mestre ou Doutor, alinhado de acordo com os respectivos regulamentos e regimentos das IES, e com a nota atribuída da avaliação da Diretoria de Avaliação/CAPES<sup>50</sup>. Destacamos a Resolução no. 015/2018-CI/CCH do regulamento da UEM (2018), que em seu Art. 56 afirma:

No caso do Mestrado, o aluno deverá elaborar e submeter um artigo em periódico científico ou uma produção científica qualificada equivalente com base em sua dissertação, com a anuência e coautoria do orientador, como parte dos requisitos para obtenção do título de mestre. No caso do Doutorado, o aluno deverá submeter três artigos em periódicos científicos e ou produções científicas qualificadas equivalentes, com a anuência e coautoria do orientador, e apresentar a carta de aceite de pelo menos um desses artigos e/ou outras produções como parte dos requisitos para obtenção do título de doutor (p. 16).

Nesse sentido, compreendemos que é preciso dispor de dedicação de tempo, de interesse pela pesquisa e de entendimento da estrutura do sistema educacional, circunstâncias estas que demarcam os programas de Mestrado e Doutorado. Isso fica evidente na fala de E6: *“pesquisar exige outras coisas além da escrita, curiosidade, dedicação, um raciocínio reflexivo, crítico e tudo mais...”*. Além de ser vislumbrado como o requisito principal para os interessados acessarem a carreira docente, os

---

<sup>50</sup> A Avaliação do Sistema Nacional de Pós-Graduação, na forma como foi estabelecida a partir de 1998, é orientada pela Diretoria de Avaliação/CAPES e realizada com a participação da comunidade acadêmico-científica por meio de consultores *ad hoc*. A avaliação é atividade essencial para assegurar e manter a qualidade dos cursos de Mestrado e Doutorado no país.

programas *stricto sensu* são também parte fundamental da engrenagem que solidifica a ciência, a pesquisa e o conhecimento.

Constatamos esse esforço para avançar diante dos desafios da pós-graduação *stricto sensu* na fala de E7:

*...não só em termos de produção científica... mas em termos que a gente está em um programa que é reconhecido... muito pelo esforço de todo mundo, tanto dos professores quanto dos alunos, tem o doutorado! ...com a contribuição dos discentes, conseguimos modificar o regulamento!.*

O que se identifica, na realidade, é um esvaziamento de esforços coletivos, ocorrendo, mais comumente, uma concepção utilitarista e pragmática do discente, porque se ele não tiver o mínimo necessário de publicações o problema é dele e, no máximo, dele e do(a) orientador(a). Mas por trás disso, existe uma lógica de competição sustentada pelo medo da exclusão. Vejamos o apontamento de Silva (2009) sobre isso:

Os ‘improdutivos’ são criticados pelos próprios colegas e excluídos de programas de mestrados e atividades afins. E os envolvidos que não conseguem cumprir as metas de “produtividade” exigidas são pressionados e convidados a saírem. A quantidade da produção é o cartão de visitas do profissional que é visto, e ver a si mesmo, como um intelectual (p. 4).

Dunker (2010) faz um alerta ao pesquisador para observar que os programas de pós-graduação são compostos por outros alunos e orientadores, pelos órgãos internos e externos como CAPES, CNPq, CPG, a área a qual pertence seu programa, dentre outros; os quais avaliarão constantemente o desempenho de discentes e docentes, de forma sistemática. O autor complementa sua discussão alertando para que o(a) discente observe ainda, caso venha a perder o prazo, que serão prejudicados, em ordem de importância: ele(a), seu orientador, seu programa (que ganhará menos bolsas), seus colegas (que terão menos bolsas para disputarem), seu departamento (que terá menor produção científica), sua Universidade (que terá que explicar a má escolha dos candidatos).

Queremos destacar uma publicação do Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2011-2020, editado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que aponta para o seguinte cenário:

O panorama atual da pós-graduação brasileira congrega os seguintes dados: havia em 2009, 2.719 programas em atividade responsáveis por 4.101 cursos, sendo: 2.436 de mestrado (59,4%); 1.422 de doutorado (34,7%) e 243 de mestrado

profissional (5,9%). Havia 57.270 docentes e 161.117 estudantes matriculados ao final de 2009, sendo destes 103.194 alunos de mestrado e mestrado profissional e 57.923 alunos de doutorado (CAPES, 2010, v.1., p. 45)

Atualizando esses dados de acordo com o GeoCapes<sup>51</sup>, em 05 de novembro de 2021, ao final de 2020 havia 46,060 mil mestres titulados e 136,194 mil matriculados em PPGs como mestrandos em todo o território nacional; quanto aos doutorandos matriculados, eram 124,530 mil e 20,066 mil titulados como doutores. O site do Educa+ Brasil, datado de 06 de janeiro de 2020, notifica que a meta 13 estabelecida pelo Plano Nacional de Educação (PNE) foi alcançada e superada, pois o estabelecido era de setenta e cinco percentual (75%) e, na prática, atingiu oitenta por cento (80%) dos docentes de Instituições públicas e privadas titulados com mestrado e/ou doutorado.

A rede privada de ensino impulsionou o crescimento do contingente de professores com titulação de mestres, 50,1% dos docentes da rede privada possuem mestrado; na rede pública o crescimento foi menos exponencial no período em questão, pois o quadro de docentes já era, em grande medida, composto por mestres, e de 2008-2018, saltou de 25,5% para 28,1%. Quanto ao número de doutores, cresceu nos últimos 10 anos tanto nas IES públicas como privadas. Nas IES públicas houve um aumento para 64,3% de professores com doutorado (em 2008 o percentual era de 44,3%), todavia, na rede particular, em 2008 eram 13,1% os professores com título de doutores, em 2018, 25,9%. Esses dados estão no site do MEC/Inep, no Censo da Educação Superior, 2008-2018.

Uma das possíveis explicações que condizem com esse cenário que retrata a elevação na procura pela formação de mestres e doutores, é explanada por André (2007), ao analisar os dados referentes à pesquisa da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp)<sup>52</sup>, tendo como uma das explicações as exigências decorrentes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que definia um percentual de mestres e doutores para compor o quadro de docentes nas universidades e instituições de ensino superior. Complementando,

---

<sup>51</sup> O Geocapes é um aplicativo gráfico que exibe num cartograma informações quantitativas com precisão geográfica. O sistema acessa nove bases de dados. Apresentado nos modos geográfico e de planilha, o programa oferece informações sobre o número de bolsas de mestrado e doutorado no país, bolsistas no exterior, quantidade de programas da Capes, professores e alunos. Recuperado: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/> Acesso em 07 nov. 2021.

<sup>52</sup> Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) publicou a 3ª edição dos “Indicadores de Ciência e Tecnologia e Inovação” em São Paulo, referente ao período 1998-2002.

essa medida legal tem levado as instituições a contratarem mestres e doutores e quem quiser permanecer ou ingressar como docente no ensino superior a buscar a pós-graduação. Outra hipótese é que estes dados refletem a situação do mercado de trabalho: por um lado, a falta de emprego, por outro lado as exigências para preenchimento de cargos de alto nível que estariam impulsionando as pessoas a procurar um curso de pós-graduação, seja para aumentar a qualificação, seja para aumentar a chance de entrada no mercado (André, 2007, p. 45).

Com essa situação, os números parecem demonstrar um crescimento na pós-graduação e uma evolução dos professores quanto à formação de cientistas no país. O avanço da pós-graduação no país não ocorre de modo indolor (Faro, 2011), especialmente para os discentes e seus orientadores, em decorrência de elevada pressão pretendendo a qualificação dos programas – PPGs *stricto sensu*. Apesar das especificidades nas metas para o crescimento dos diversos programas e variadas áreas do conhecimento, muitos desafios são destacados por coordenadores de cursos, docentes e discentes de PPGs *stricto sensu* em território nacional.

Sguissardi (2009) aponta que essa expansão contribuiu para que as universidades fossem organizadas nos moldes empresariais, apresentando produtos de impacto para ficarem em posições vantajosas em rankings de editais de financiamento e fomento de pesquisas, bem como regulamentarem as metas de produtividade. Matos *et al.* (2021) acrescentam que os docentes precisam gerenciar recursos cada vez mais escassos para suprir as demandas de ensino, extensão e pesquisa, além de gerir o próprio tempo para poder publicar e atender os alunos; “essa polivalência está movendo a roda do produtivismo acadêmico, que impõe ao professor de ensino superior um ritmo acelerado em sua esteira de produção” (p. 244).

Podemos compreender o produtivismo acadêmico como sendo a supervalorização da produtividade e de certo descaso com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas e com a formação dos futuros pesquisadores. Alcadipani (2022) assevera que o produtivismo acadêmico tornou-se imperativo, transformando os docentes em gestores de projetos. A seu ver, “a formação vem sendo cada vez mais esquecida, o objetivo é produzir, ainda que sem formação ou conteúdo. Muitos estão adoecendo com este sistema. Mede-se, apenas, quantidade de produção acadêmica. A qualidade ficou de lado” (p. 1176). Essa situação aparece na fala de E2, quando comenta que:

*Mas se a gente pensar por outro lado de que, produção científica, a questão de você publicar os artigos, de produzir os artigos não tem sido somente colocados como objetivos para estimular a pesquisa mas sim, vista como uma moeda de troca, uma mercadoria, e de certa forma isso tem diminuído a qualidade dos artigos, pensa-se em produzir a maior quantidade de artigos por ano, muitas vezes você acaba não dando atenção necessária, a qualidade necessária para aquele artigo, que poderia ficar muito legal!*

Silva (2009) corrobora nesse sentido ao convidar para reflexão o porquê os pesquisadores produzem e se submetem à corrida das publicações, acrescentando que “há recompensas simbólicas e materiais” (p. 5). Identificamos a expressão desse sentimento, das recompensas simbólicas na fala de E6, ao comentar sobre sua publicação na revista Qualis B4: “*É uma temática que eu produzi junto com uma colega que foi estagiária; acho uma temática interessante e está circulando, isso que importa! É fazer sentido, é produzir um sentido naquilo que a gente está fazendo enquanto aluno da pós-graduação*”. Gaulejac (2007) colabora nesse sentido ao afirmar que “cada indivíduo é remetido a si próprio para fazer para si um lugar, para existir socialmente, em uma sociedade dominada pelas leis do mercado, a luta pelos lugares devassa” (p. 315). Os ganhos são subjetivos, singulares, cada um no seu modo de compreender a situação, cada qual se sustentando alicerçado em seus recursos internos.

Bem, já que estamos adentrando o tema do produtivismo acadêmico, sobre as produções científicas, as publicações e regulamentos, queremos introduzir o núcleo de sentido 2, que aborda um tema central na nossa pesquisa, quer seja o gerencialismo na educação, o produtivismo, a precarização no trabalho e a saúde mental.

#### 4.1.2 Núcleo de sentido 2- Gerencialismo na educação e saúde mental

Aqui são apresentados os conteúdos e fragmentos das entrevistas referentes às diretrizes gerencialistas nos PPGs *stricto sensu* e situações que reverberam na saúde mental do pesquisador, promovendo a saúde ou desencadeando sofrimento e/ou adoecimento mental.

Nesse núcleo de sentido abordamos aspectos centrais das diretrizes gerencialistas que norteiam a educação de modo geral, como as Instituições de Ensino Superior, Universidades e Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*. Para produzir conhecimento

e ciência, há a necessidade de tempo de pesquisa, de estudo e de reflexão. Pelos relatos dos entrevistados, o modo de produção científica está sendo atrelado ao requisito “quantitativo”, àquilo denominado como produtivismo acadêmico, conforme apresentado por autores como Tuleski, Alves e Franco (2017), Silva (2009), Sguissardi (2010), Borsoi e Pereira (2012), dentre outros.

As regras de produtividade estão cada vez mais homogêneas e naturalizadas de tal forma que os docentes, na sua maioria, já não percebem que há uma certa dose de coação nas políticas acadêmicas que regem, principalmente, os programas de pós-graduação (Borsoi, 2012). Cenário este que pode ser notado “na maioria das instituições públicas de Ensino Superior, fato que tem atingido uma categoria até então aparentemente protegida, dadas as características específicas de suas atividades” (p. 82).

Os(as) entrevistados(as) relataram, principalmente, a questão dos prazos apertados com os quais deparam no mestrado, além das exigências altamente criteriosas de excelência do que se produz, como por exemplo, os critérios estabelecidos pelo sistema de avaliação de periódicos Qualis; vivências estas apontadas pelos discentes, conforme observamos nos trechos das entrevistas com E7 e E8, respectivamente:

*Essas coisas... de que a gente precisa fazer, tem que terminar, essa coisa mais burocrática tem que produzir, tem que terminar... então acho que é uma pressão que a gente tem... que em outras produções eu não tinha.... ah tem que fazer um artigo para amanhã, tem que fazer um artigo para outra semana, tem que produzir (E7).*

Complementando com a fala de E8:

*Essa questão do produtivismo vem lá de cima, se a gente pensar... porque nossos orientadores são cobrados por produtividade, a CAPES gira em torno disso, tem aquelas plataformas lá... tipo Sucupira, que eles têm que constantemente estar alimentando, para ver se ele tem projetos em vigor, quais alunos, quantos artigos são produzidos, e aí acaba afetando a gente, que somos cobrados diretamente pelos nossos orientadores.*

Essas manifestações nos remetem a várias reflexões: tudo que fazemos na vida tem um prazo, sim, tem que haver essa delimitação de tempo, conforme evidenciamos esse panorama nos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Tendo como referência o perfil dos(as) entrevistados(as) em nossa pesquisa, boa parte dos discentes do mestrado e



doutorado<sup>53</sup> são aqueles que trabalham como docentes nas IES privadas e conciliam com a pós-graduação, inclusive se deparam constantemente com a cobrança de serem altamente produtivos para assegurarem o seu trabalho e conciliarem com os prazos de entrega das atividades exigidas pelo programa, a fim de conseguirem concluir sua formação. Isso pode ser evidenciado nos fragmentos das entrevistas de E3 e E9, respectivamente:

*eu fico bem dividida nesses dois pontos, porque eu adoro fazer isso... mas eu não gosto dessa pressão de ter que publicar e você acaba publicando qualquer coisa, prazo, acho que então a pesquisa leva um tempo, leva um tempo para adquirir conhecimento, então acaba fazendo tudo meio de qualquer jeito (E3).*

*Eu tenho um prazo para terminar e eu me envolvo mais com o trabalho que me sustenta do que com a pesquisa... às vezes, eu fico com aperto no coração que eu acho que eu deveria produzir mais, fazer mais, que queria poder me entregar mais, mas eu não consigo (E9).*

A manifestação de E5 também traduz tal situação: *“Eu não lido bem com o prazo... a pressão pelo prazo de entrega ... o mestrado é um tempo curto para fazer tudo que tem que fazer... e olha que tenho facilidade para produzir, mas travo quando penso no prazo!”*.

Trazemos nesse momento uma preocupação, um alerta sobre as condições que os discentes se depararam durante a realização do mestrado e/ou doutorado no quesito prazo, pressão, conciliar trabalho e estudo/pesquisa. Enfim, nesse paradoxo entre “ser excelente” no trabalho e “ter qualidade na produção científica”, como fica a saúde mental desse sujeito diante desse produtivismo? De acordo com Faro (2011), o principal dilema enfrentado pelo corpo docente e discente de PPGs incide no constante imperativo de aumento no volume de produção bibliográfica, levando à cultura de produtivismo e quantitativismo, o que tem acarretado sobrecarga dos pesquisadores. Além do mais:

*somam-se queixas em relação aos rigorosos critérios de avaliação da CAPES, às dificuldades quanto à progressão do nível mestrado para doutorado dos cursos de pós-graduação e as exigências quantitativas e qualitativas para essa ascensão (p. 52).*

---

<sup>53</sup> Perfil dos sujeitos entrevistados na pesquisa conforme apresentado no capítulo três.

Nem sempre é possível conciliar vida pessoal, pós-graduação e outros trabalhos. Como assevera Dunker (2010), “vida real: o mundo não vai parar para você fazer sua tese. Você precisa sobreviver a tudo isso levando a cabo seus próprios sonhos de autonomia e liberdade” (p. 5). Exemplificamos essa citação do autor nas falas dos(as) entrevistados(as) E1 e E8, respectivamente: E1: “*é a realidade de alguns colegas que estão conciliando trabalhar o dia todo, enfim, trabalhar oito horas por dia e precisar escrever e dar conta desses prazos... não é fácil*”. A fala de E8 aponta que

*Antes eu até pensava no mestrado e doutorado pra prestar concursos e ser professora nas públicas, mas do jeito que é... tem que produzir, tem que publicar, mas eu não tenho essa facilidade de pesquisar e escrever... então, pra mim não dá!*

Silva (2009) descreve que os números apresentados pelos órgãos que avaliam e mensuram os indicadores de desempenho são dados estatísticos frios que retratam um pensamento positivista que almeja quantificar tudo, e que os números nada dizem da qualidade do que é publicado. Para Silva (2009), embora não seja possível quantificar a angústia e o sofrimento humano de quem vive sob essa pressão da publicação, é importante atentar para a indagação de que o sentimento daquele que vivencia esse cenário não é quantificável, e que “nem todos somos escritores, nem todos temos os mesmos recursos e habilidades. Nem todos querem escrever e publicar. No entanto, não publicar é uma espécie de suicídio acadêmico e a condenação à exclusão” (p. 2).

Como essas situações afetam a subjetividade do pesquisador? Sabemos o quanto a identificação e o reconhecimento são fatores cruciais para a subjetivação e o fato de “dar sentido ao trabalho”. Conforme delineado por Dejours (2004), o trabalho não se reduz a uma atividade de produção no mundo objetivo, ele sempre coloca à prova a subjetividade, “trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar” (p. 30).

Esse sentido ao trabalho é uma condição essencial que proporcionará a saúde mental. Percebemos essa vivência em E4, ao verbalizar que:

*publicar em uma revista A1, o orientador ajudou muito, submeteu... uau!! Eu fui ler o artigo que ele mandou para A1, eu odiei.... porque ele teve que formatar*

*para caber no formato das exigências da revista... teve que atualizar tudo... desde o título até as referências, não era o meu trabalho, não gostei!*

E7, em sua fala, afirma: “*eu tenho três artigos publicados em A1, mas foram anos, anos para publicação*”.

Algumas indagações advindas dos discentes referentes aos padrões, às exigências e regras que regulamentam as publicações nas revistas, principalmente classificadas como Qualis A1 e A2, reverberam na subjetividade do pesquisador, tais como: a falta de identificação entre o artigo produzido com o publicado em decorrência das diversas adequações aos parâmetros estabelecidos pelas revistas, o tempo de espera desde o envio do artigo até a publicação, dentre outros.

É um paradoxo esse processo de publicação no Brasil, cada vez exige-se mais produções científicas e publicações. Todavia, devido à falta de recursos, inclusive para contratar trabalhadores nas revistas brasileiras, o corpo editorial geralmente é composto de professores voluntários, o que prejudica em demasia o fator de aprovação dos artigos para publicação. É possível compreender porque um artigo submetido pode levar dois ou três anos para ser avaliado e publicado, não há contingente humano para dar conta da demanda de artigos para publicação: essa é a nossa realidade brasileira. Em âmbito internacional, a maior parte das revistas *open access*<sup>54</sup> passou a cobrar taxas de publicação, geralmente cobradas em dólar ou euro, o que não é condição favorável e acessível para a maioria de nós, pesquisadores brasileiros.

Retomando a pergunta que fizemos há pouco sobre o produtivismo e o impacto na saúde mental, precisamos resgatar alguns conceitos. Silva (2020) descreve a saúde mental como um estado de bem-estar, equilíbrio emocional e psicológico que permite ao sujeito aproveitar suas “capacidades cognitivas, as habilidades afetivas e funções sociais, possibilitando responder às solicitações da vida cotidiana” (p. 221). Dejours (1986) discorre sobre a saúde mental e a relação com a angústia, demonstrando que, a nível psíquico, não há um estado de bem-estar e de conforto, mas objetivos, desejos e esperanças. Em suas palavras, “não se trata de acabar com a angústia, mas de tornar possível a luta contra ela, de tal modo que se a resolva, que se a acalme

---

<sup>54</sup> O termo *Open Access* é utilizado para definir plataformas de acesso a fontes de informação científica como monografias, periódicos, teses, manuais de prática clínica e qualquer outro tipo de publicação em formato eletrônico. O acesso é feito pela Internet, permitindo busca, leitura, recuperação de documentos, cópia, impressão, distribuição e link para acesso direto aos textos completos das fontes, por meio de um sistema de acesso livre, direto, permanente e gratuito (Sanz-Valero *et al.*, 2007).

momentaneamente, para ir em direção a outra angústia” (p. 2). Para o autor, a saúde existe quando se permite ao sujeito ter a possibilidade de satisfazer seus desejos.

Os apontamentos de Silva (2020) anteriormente descritos nos remetem às verbalizações de E8, quando, em sua fala, retrata sentimentos paradoxais quanto ao doutorado, vejamos o trecho da entrevista:

*Eu escrevo porque preciso, não é uma coisa que me dá prazer. Eu faço doutorado, gosto do que eu faço, gosto da minha pesquisa, eu amo minha pesquisa, mas eu preciso do título. Quero terminar logo esse doutorado. Tem gente que você vê que é pesquisadora, que ama fazer pesquisa, ama metodologia... isso não me brilha os olhos. Hoje não faz mais sentido como fazia há algum tempo atrás... acho que é muito ego.*

A cultura posta pelo gerencialismo que preconiza o alto desempenho é traduzida por um aumento notável da produtividade, da rentabilidade, da eficácia e forte pressão sobre as próprias organizações e seus profissionais. Segundo Gaulejac (2007, p. 313), “é preciso fazer sempre melhor, cada vez mais depressa, com menos meios. Aqueles que não seguem as exigências de flexibilidade e de adaptabilidade são considerados inúteis”.

Essa situação nos faz pensar que somos compelidos a sermos produtivos, nos parece que só há reconhecimento ou se tem valor na sociedade quando somos úteis a algo ou alguém, enquanto trazemos resultados para a organização, para um grupo de trabalho ou até mesmo familiar; somos alvo de expectativas de outrem. Ser improdutivo não nos possibilita “fazer parte”. Na realidade do Mestrado e Doutorado esse cenário não é diferente, quanto maior a sua produção científica de artigos, livros, resumos, mais você será referenciado por outros pesquisadores e reconhecido pela comunidade acadêmica.

Isso não é de todo ruim ou prejudicial ao pesquisador, talvez o que nos mobiliza a refletir não seja a respeito de conseguir cumprir ou não com as exigências dos regulamentos de um PPG *stricto sensu*, mas qual o caminho percorrido, quanto de energia foi despendida e, principalmente, como tudo isso reverbera na saúde mental. Cabe aqui uma citação de Dejours (2004), “contrariamente ao que supõe o senso comum, o próprio trabalho intelectual não se reduz a uma pura cognição, mas ao contrário, trabalhar passa, primeiro, pela experiência afetiva do sofrimento. Não existe sofrimento sem um corpo para experimentá-lo” (p. 32).

A nova economia capitalista apregoa a busca incessante por desempenho com excelência, atrelados ao imperativo da adaptabilidade às mudanças constantes de lugar,

de espaço, de interlocutores no sistema produtivo e nos resultados exigidos. O sucesso é colocado em primeiro lugar, é preciso sempre fazer mais, superar-se; vencer é trabalhar mais e melhor (Pagès *et al.*, 1987). O atual cenário político brasileiro tem demonstrado situações que podem afetar diretamente a subjetividade dos pesquisadores (em especial, discentes de PPGs *stricto sensu*) que são regulados pelo gerencialismo. A busca pela eficiência e resultados exacerbados de produções científicas, mercantilizadas e quantificáveis tem se apresentado como premissa básica do gerencialismo, acarretando, muitas vezes, em resultados devastadores: a precarização social do trabalho, o adoecimento psíquico dos pesquisadores e a coisificação da subjetividade (Ricieri, Silva & 2019b). O(a) discente E4 nos convida a refletir sobre esse cenário em sua fala: “*é a mercantilização da educação... nas universidades privadas o aluno está virando cliente, o aluno não pode reprovar, o professor tem que se adaptar ao que a instituição quer*”.

O produtivismo no ambiente acadêmico atua como agravante desse sofrimento que se insere no cotidiano do pesquisador. Apesar da diferença em relação aos capitais que estão em jogo, Corbanezi (2022) assevera que “*tudo se passa como se o homo academicus tivesse incorporado o modo operatório do homo economicus contemporâneo: o modo de subjetivação atual na academia é também o do autoempreendedorismo*” (p. 5). O autor alerta que se instalou uma relação individual (de si para consigo) marcada pelo excesso de atividades, pelo individualismo, pela competitividade e pela autoexploração como uma forma de servidão voluntária.

Constatamos essas situações sendo vivenciadas pelos(as) entrevistados(as), vejamos esse fragmento da fala de E1: “*eu tive a dimensão das publicações, de quanto tinha que publicar por ano, o que a universidade tinha que cumprir como dever em relação a publicações para obter recursos, para manter a universidade viva*”. Já outro(a) discente expressa em sua verbalização o sofrimento como consequência desse produtivismo, como observado na fala de E8:

*Porque a gente sofre, eu tenho sofrimento desde o mestrado sobre essas cobranças, no doutorado é menos, eu estou sentindo isso, mas agora que fiz a reflexão que vem lá de cima, já vem da gerência, até mesmo desses serviços e acaba refletindo na ponta, nos pesquisadores, que acabam sendo afetados por esse gerencialismo, produtivismo.*

Nos deparamos com as diretrizes gerencialistas aplicadas pelos órgãos de fomento à pesquisa e aos próprios PPGs, que passam a exigir que os docentes e discentes

mantenham produção científica a um patamar elevado. O que implica, muitas vezes, na qualidade de vida e na saúde mental do pesquisador, realidade essa apresentada na fala de E4:

*claro que publiquei... porque daí eu vou dizer para as pessoas que tenho um AI... ah... mas o que eu pesquisei mesmo... não conta. Não gostei não... ele disse que vamos fazer mais um artigo, sou da 1ª turma, vai ser avaliada pela CAPES, ajuda no programa e me ajuda”.*

De acordo com Shiroma (2003), na área da educação, identificamos que o gerencialismo também dá prioridade aos resultados financeiros e os gestores tornam-se agentes hierárquicos tanto do controle quanto da implementação de mudanças, sendo elementos cruciais a serem responsabilizados pela prestação de contas da instituição.

Os discentes encontram-se em um panorama mais vulnerável das pressões e sofrimento em decorrência da sobrecarga, quer seja pela sua condição, mesmo que transitória, como discente; quer seja por se inserir em uma situação na qual pressões e exigências tendem a ser naturalizadas como inerentes ao trabalho do pesquisador. Conforme elucidado por Lhuillier (2014), o trabalhar sempre é também dar e receber. O trabalho deve ser considerado como espaço de sociabilidade, pois

(...) liga-nos ao mesmo tempo à linhagem humana na qual cada um de nós está inserido e ao mundo dos objetos. Além disso, o que cada um ‘dá de si’ no trabalho não encontra contrapartida nem na troca mercantil nem somente no prazer da ação (p. 8).

Referente à imposição de parâmetros de produtividade e a enorme diversidade de atividades solicitadas para o pesquisador, seja o discente ou docente, pratica-se uma lista ampla de exigências que requerem investimento cognitivo, emocional e social, como: a realização da pesquisa, a confecção dos relatórios, produção de artigos e livros, a preparação de aulas, seguidas das exigências de cunho burocrático, dentre outras exigências que, possivelmente, têm contribuído para desestabilizar a saúde dos pesquisadores e desencadear adoecimento psíquico (Borsoi, 2012).

Durante a entrevista com E8, ficou eminente o quanto há um empenho de energia e abdicção, muitas vezes, do convívio familiar durante o doutorado. Vejamos o trecho de sua entrevista:

*Antes eu vivia para o trabalho e o doutorado, minha culpa estava na minha cabeça ... doutorado, doutorado... mas eu não conseguia enxergar que tinha uma*

*vida, uma família, um marido... eu não enxergava isso... eu não estava me reconhecendo mais como pessoa. Antes do mestrado eu era sociável, tinha amigos... depois do mestrado e doutorado e antes da terapia eu era só trabalho e doutorado. O doutorado é uma parte do momento que você está vivendo.*

Essas manifestações apresentadas afetam diretamente o discente de Mestrado e Doutorado. Relembrando minha trajetória e escrevendo na tese as manifestações dos (as) entrevistados(as), revivi as lembranças do meu Mestrado e agora do Doutorado, sobretudo quanto ao afastamento de amigos e familiares. Quantas respostas negativas a convites sociais foram necessárias para estudar, trabalhar na pesquisa e produzir a escrita. Foram muitas! Nem sempre há como contrapartida a compreensão desse isolamento pelas pessoas que nos rodeiam; por vezes somos cobrados de concluir nosso trabalho o mais breve possível para retornarmos à nossa vida social, familiar, mas sabemos que a escrita exige tempo, dedicação e concentração.

O(a) discente que está trabalhando em sua pesquisa experimental, de maneira relativamente similar, os benefícios e o sofrimento advindos do trabalho “remunerado”, pois estudar e trabalhar é concomitantemente o fundamento da identidade e fonte de emancipação do sujeito; e, ao mesmo tempo, tanto pode ser facilitador de realização como pode vir a desencadear sofrimento e até conduzir a patologias (Moraes *et al.*, 2021). O(a) entrevistado(a) E4 comenta essa situação: “*o cansaço era tão grande que eu não conseguia mais ler, não conseguia mais!*” Dejours (2004) descreve que o fato de trabalhar pode implicar de forma direta nos “gestos, saber fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (p. 29). É o sentido que se dá ao trabalho.

Infelizmente, no Brasil, o trabalho acadêmico não é reconhecido como trabalho por grande parte da sociedade que indaga: “você não trabalha? só estuda?” ou “só dá aula?”. São comentários vindos de familiares, grupos sociais, de amigos, pessoas que não estão envolvidas no universo que compõe o mundo da pesquisa. Segundo Dejours *et al.* (1994), “um trabalho intelectual pode se revelar mais patológico que um trabalho manual” (p. 31). Para Lhuillier (2013), quando pensamos em atividade de trabalho, precisamos retomar seu caráter fundamentalmente social, pois a atividade de trabalho, não deve ser somente uma atividade imediata, solitária, respondendo exclusivamente a uma satisfação de desejos individuais, mas, através da ação que

se revela a distância entre as representações da situação de trabalho e a sua realidade (...) que se experimenta o que se apresenta à vontade, ao domínio, à conquista (p. 483).

O trabalho é subordinado a um objetivo coletivo, organizado, canalizado e realizado com os outros e para os outros. Vale ressaltar que as repercussões aqui discutidas que reverberam na saúde mental do trabalhador, não são efeitos unicamente do gerencialismo, mas resultado do modo de operacionalização do sistema educacional (especificamente dos programas de pós-graduação) regidos pelas diretrizes definidas por aqueles que detêm o poder nas instituições e organizações.

Como já mencionamos nos objetivos da pesquisa, buscamos conhecer as diretrizes, a trajetória histórica do gerencialismo e as implicações nas relações de trabalho, na vida social, na educação, nas pós-graduações *stricto sensu* em território nacional e, principalmente, compreender a relação entre a subjetividade e o sentido do trabalho para o pesquisador e as implicações na saúde mental. Diante disso, queremos incluir nesse momento o núcleo de sentido 3, no qual abordaremos aspectos relacionados à subjetividade e saúde mental do(a) pesquisador(a).

#### 4.1.3 Núcleo de sentido 3- O pesquisar e o(a) pesquisador(a): subjetividade e saúde mental

Nesse núcleo de sentido procuramos conhecer os aspectos relacionados à subjetividade, quanto de satisfação e gratificação, e as implicações advindas das diretrizes do gerencialismo que ressoam nas suas vivências de isolamento, solidão, impactos na saúde mental que reverberam em sofrimento.

Vejamos as expressões apresentadas pelos(as) discentes durante as entrevistas que demonstram o valor do reconhecimento pelo que se realiza, pelo que se produz e a satisfação em desempenhar seu papel enquanto pesquisador(a), desta forma, o trabalho passa a ter significado e corroborar na constituição da sua subjetividade. A fala de E1 demonstra essa satisfação e reconhecimento: “*repensando na minha condição enquanto estudante da pós-graduação, e o que isso representa na minha vida, me traz muita satisfação, me sinto reconhecida nesse momento da pós-graduação*”. Na fala de E4, destacamos: “*o mestrado serviu para me achar, na minha banca eu ouvi a seguinte coisa:*



*sua pesquisa foi escrita com sangue, foi um momento da minha vida que eu descobri que as coisas tem outra visão!”* Já E3 contribui com a seguinte fala:

*aí comecei a ver que é uma coisa que eu gosto que é a parte da pesquisa, que é a parte de buscar o conhecimento e comecei, desde o meu 2º ano de graduação, a procurar nessa área. É uma satisfação poder estudar sobre o assunto, eu gosto de desenvolver sobre uma lacuna que tem e ver um artigo pronto.*

Já o(a) discente E8 contribui com sua fala expressando o sentido e a felicidade proporcionados nessa relação doutorado-docência: *“isso me traz felicidade, eu gosto muito de ser docente, eu me encontrei, é algo que gosto muito. Por isso busquei o doutorado para continuar...o que me dá sentido na vida”*

Podemos evidenciar nas falas dos(as) entrevistados(as) que a realização do mestrado ou doutorado traz satisfação, promove desafios e vai ao encontro das elucubrações apresentadas por Silva (2020), para quem o trabalho não se reduz apenas à atividade de produção no mundo objetivo, ele sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última pode sair enaltecida, acrescentada ou, contrário a isso, diminuída ou mortificada. Posso compreender as expressões dos discentes porque também vivencio ambos os papéis: como doutoranda e docente de instituição de ensino superior.

Há situações em que a definição dos objetivos a serem atingidos é percebida como um desafio, uma busca possível de ser alcançada, pode até gerar medo, mas sabendo que esse “outro jeito de fazer algo” permite uma identificação e flexibilização, o que pode contribuir para a saúde mental. São muitos os desafios que o(a) mestrando(a) e doutorando(a) se depara no decorrer da pós-graduação, compartilho dessas vivências apresentadas pelos(as) entrevistados(as). Há momentos de angústia, de ansiedade e de autocobrança quando nos deparamos com a escrita, seja de um artigo, de um livro, da dissertação ou da tese. Vivenciamos com frequência sentimentos paradoxais de sofrimento e satisfação, porém a gratificação que se alcança ao concluir essas etapas é imensurável. Percebemos essa situação na fala de E6:

*eu fui desafiada, digamos assim, na qualificação a escrever de um outro jeito ... os professores falaram “ah você escreve muito bem”, mas .... eu preciso produzir uma estética diferente para o meu texto, eu preciso usar palavras diferentes, dizer as coisas de uma forma diferente, menos formal e mais afetiva!*

Refletindo sobre os conteúdos apresentados, nos remetemos à contribuição de Gaulejac (2007) ao enunciar sobre a atividade que faz sentido para o sujeito, “sua adesão

está adquirida, ele pode então, mobilizar todas as suas capacidades reflexivas e criativas, não havendo necessidade de grandes discursos quando há uma coerência entre os objetivos perseguidos e os meios postos em prática” (p. 301).

Identificamos esse paradoxo de percepções e sentimentos de enaltecimento e diminuição impactando à subjetividade na busca pelo Mestrado e Doutorado, pelo trabalho na docência, onde a trajetória do pesquisador não se limita a realizar a pós-graduação *stricto sensu* somente para obter um título, mas também demonstra que o desejo eminente é galgar por um trabalho qualificado, em busca por uma vaga nas Universidades públicas e que possa cumprir com o papel de construir uma sociedade melhor.

Gaulejac (2007) aponta que o dom fundamentado na ligação social não se mede em termos contábeis, ele deve ser apreendido na troca simbólica, quando há “a preocupação com o bem público e a construção do estar juntos supõem encontrar uma harmonia entre o interesse pessoal e o interesse geral” (p. 302). Podemos verificar esse desejo na construção do bem público na fala de E2:

*eu comecei a ter essa intenção de conseguir colaborar com a minha área e estar do outro lado, não ser somente a pessoa que está lendo um artigo ou livro, mas a pessoa que está contribuindo com a formação de uma outra pessoa, então isso me chamou bastante atenção e isso eu gosto bastante.*

Todavia, nos chamou a atenção a fala de um(a) entrevistado(a) que relatou ter desistido, a priori, da busca pelo mestrado e a carreira docente, optando por outra área de atuação da profissional depois da percepção de que os docentes da Universidade não tinham “vida própria”, relacionando com as demandas e atividades, principalmente de produção. Esse trecho aparece na fala do(a) entrevistado(a) E6:

*muitos dos professores que tinha como referência dentro da graduação, a impressão que me passavam era que não tinham vida fora da universidade, viviam para aquilo... sei lá... não tinha tempo para fazer outras coisas que não fosse estudar, que não fosse produzir, que não fosse preparar aulas, não me pareciam tão felizes assim, claro que isso aí é muito relativo.*

Matos *et al.* (2021) alertam sobre as rotinas extenuantes que os docentes possuem nos dias atuais, como a necessidade de assumirem cargas horárias elevadas para compensar os salários que vão sendo reduzidos, concomitante ao rebaixamento do reconhecimento social da profissão, turmas numerosas, inadequadas e pauperizadas. De

acordo com os autores, “ensinar deveria ser um ofício cheio de vitalidade e que promovesse a vida, a formação da humanidade nos sujeitos” (p. 242).

Atuar como docente consiste em se deparar com um cenário característico de um gerenciamento desgastante, atualmente predominante e que preconiza o produtivismo, a eficiência, flexibilidade e maximização dos lucros, buscando atingir resultados em patamares cada vez mais elevados. Seligmann-Silva (2011) assevera que são múltiplos os aspectos dessa gestão desgastante, como o discurso sedutor marcado pela ideologia da excelência que incita a reforçar a concorrência e o individualismo, promessas de liberdade, mas com práticas de políticas de pessoal opressivas, todo um conjunto de valores e ações que promovem o aumento do cansaço do trabalhador e a produção de danos à saúde mental. Exemplos identificados na pesquisa que são apresentados por E5 e E7 ao relatarem os seus trabalhos como docentes, descrevendo a precarização em sala de aula: E5: “*no meu trabalho, tem época que tenho quase dois mil trabalhos para corrigir... leva tempo e dedicação... nessa época nem consigo pensar nas atividades do mestrado, em produzir, ler, escrever*”. Já E7 verbaliza:

*hoje já é mais difícil... onde a gente tem postos de trabalho em faculdades privadas que estão mais interessadas em resultado de aluno, em ter alunos e não importa como o professor vai dar conta disso... sem falar que se trabalha em faculdades que tem que dar aulas com microfone 75 alunos... 90 alunos.*

Esse é um contexto que não podemos ignorar, uma vez que nossos entrevistados, em sua maioria, buscaram programas de pós-graduação *stricto sensu* objetivando a carreira docente. Sem contar que, quase a totalidade desses discentes<sup>55</sup> atuam como professores universitários em Instituições de Ensino Superior do setor privado. Essa situação retrata a minha realidade enquanto docente e doutoranda, compartilho dessas vivências no meu cotidiano: a precarização das condições de trabalho, sobrecarga de atividades, manejo de tempo para conciliar trabalho, doutorado e atribuições familiares, sociais, etc.

Desta forma, vivenciam o gerencialismo desgastante no produtivismo acadêmico e, ademais, em todas as exigências laborais de qualidade, quantidade, alta performance, excelência no atendimento ao aluno, inclusive, de ser empreendedor de si mesmo. Gaulejac (2007) acrescenta que cada um se torna empreendedor de sua própria vida. Alerta que a educação está se colocando a serviço da economia para satisfazer as

---

<sup>55</sup> De acordo com o perfil de entrevistados(as) na pesquisa.

demandas do mercado de emprego, e complementa dizendo “que todos os aspectos da existência humana são apreendidos no registro da gestão” (p. 315).

Esses apontamentos nos fazem refletir sobre o que mudou na educação nos últimos anos. É no campo da educação que a pressão da ideologia gerencialista é mais evidente e mais inquietante. Saviani (2012) assevera que esse cenário na educação reforçou uma função econômica na sociedade, a busca pela produtividade baseada no princípio de atingir o máximo de resultados com o mínimo de gastos de tempo e recursos. Construídos a partir de teorias do capital humano, alguns posicionamentos consideram que a educação tem como finalidade produzir agentes adaptados às necessidades da economia. De acordo com Gaulejac (2007), “produzir o humano, sobre os registros cognitivos, físicos e psíquicos, conforme os mesmos processos que a produção dos serviços comerciais e dos bens de consumo, (...) a pressão para submeter o sistema educativo às normas gerencialistas é permanente” (p. 269).

Conjeturando sobre o cenário apresentado, percebemos que o mestrando ou doutorando precisa dedicar um tempo de sua vida para estudar e trabalhar em sua pesquisa. Enquanto está matriculado como aluno-regular de pós-graduação *stricto sensu*, têm muitas atribuições, como já mencionamos; vivemos em uma sociedade capitalista, precisamos de recursos financeiros para sustento próprio, para subsidiar os estudos, a participação em eventos, congressos, entre outros. Há possibilidades de sustento financeiro que foram apresentadas pelos nossos entrevistados: trabalhar com vínculo empregatício (ou não, alguns discentes trabalhavam como informais) ou receber a bolsa de estudos ou ser sustentado por familiares ou cônjuges. Isso nos faz pensar na elitização da pós-graduação nas Universidades públicas, o acesso é restrito, se manter financeiramente para conseguir estudar/pesquisar não é fácil e tudo isso é acompanhado, sem dúvida, de um desgaste emocional exacerbado entre os discentes. Identificamos essa vivência na fala de E7: “queria me dedicar... acabei conseguindo a bolsa, mas foi só um ano... aí depois eu fiquei sem fazer nada... então a questão econômica foi bem complicada ... tanto que na época do mestrado trabalhei de garçom... e doutorado a mesma coisa”.

Compartilho dessa dificuldade apresentada pelo(a) entrevistado(a) sobre conciliar a vida acadêmica enquanto mestrando ou doutorando e o trabalho, tanto pelas condições financeiras quanto pela disponibilidade de tempo. Foram vários momentos durante o doutorado que a prioridade tinha que ser o trabalho em decorrência de compromissos financeiros, pelo sustento familiar e para manter os custos de permanência no programa como deslocamento, hospedagem, participação em congressos, entre outras. Todavia, o

que consideramos como um fator mais dificultador é quando não há liberação efetiva, por parte da empresa ou Instituição de Ensino Superior, do docente para cumprir com as atividades pertinentes ao programa, ou demanda-se uma sobrecarga de trabalho extenuante que impossibilita a conciliação da vida acadêmica, de realizar a pesquisa em sintonia com as tarefas pertinentes ao trabalho.

Esse fato é também relatado por E2 e E8, respectivamente, a questão do trabalho e a necessidade financeira são apontados. E2: *“eu precisei fazer uma escolha e priorizar o trabalho para que eu pudesse construir a casa, então, eu não teria tempo para me dedicar ao mestrado como os orientadores pedem ... Eu acabei me afastando por uns dois anos”*. Já o(a) discente E8 comenta: *“eu estava em início de carreira e queria abraçar as oportunidades. Junto com essa carga acadêmica eu tinha que ser liberada para fazer as disciplinas, eu não tinha folga e ao mesmo tempo tive uma orientadora que era muito exigente”*.

Nesse contexto, para que o(a) doutorando(a) ou mestrando(a) consiga cumprir com suas obrigações de trabalho do qual tem vínculo, com as etapas de uma pesquisa e a elaboração da dissertação ou tese, dos artigos, dos livros, enfim, conciliar vida acadêmica com vida laboral requer, em muitos momentos, o seu isolamento, o afastamento do convívio familiar e social. Acompanha o cotidiano do(a) discente a solidão, porque a pesquisa requer leituras, reflexões, a compreensão do referencial teórico-metodológico definido, por vezes a transcrição das entrevistas realizadas, o entendimento do que foi apresentado pelos(as) entrevistados(as). Há, portanto, uma elevada exigência de investimento cognitivo, emocional e social.

Identificamos essa vivência na fala de E5:

*tudo pra mim que era escrito em 10 páginas tinha que virar 20... esse meu processo de dificuldade de escrever.... chegava final de semana meu marido falava assim: vamos viajar? Eu não posso... às vezes, eu ficava em casa, levantava, ia sentava na mesa, voltava, ia pro quarto, não produzia nada, isso foi um sofrimento!*

A fala de E6 também corrobora nesse sentido, que comenta:

*eu acho que tem momentos e momentos... Tem momentos que a escrita flui mais facilmente e tem momentos que é mais difícil, às vezes você fica dias e escreve cinco linhas, eu acho que é parte do processo mesmo.*

Acrescenta-se ainda a esse cenário, o sistema de avaliação continuamente aperfeiçoado, que serve de instrumento para a comunidade universitária na busca de um

padrão de excelência acadêmica para os Mestrados e Doutorados, validando a informação da exigência na formação de pesquisadores qualificados. Destacamos que os regimentos e regulamentos de PPGs contemplam esse quesito da excelência, da qualidade e, sem dúvida, são condições relevantes para a continuidade dos programas, conforme definido no art. 4º do Decreto 2.026, de 10 de outubro de 1996, que prevê sobre a avaliação das instituições de ensino:

a avaliação individual das instituições de ensino superior, conduzida por comissão externa à instituição especialmente designada pela Secretaria de Educação Superior - SESu, considera os seguintes aspectos: IV - produção científica, cultural e tecnológica: avaliação da produtividade em relação à disponibilidade de docentes qualificados, considerando o seu regime de trabalho na instituição (DOU, Seção 1 - 11/10/1996, p. 20545).

Os resultados da avaliação servem de base para a formulação de políticas para a área de pós-graduação, bem como para o dimensionamento das ações de fomento: bolsas de estudo, auxílios e apoios em pesquisas (Capes, 2011). Há a possibilidade de o discente concorrer a bolsa de estudos durante a pós-graduação, mas não há quantidade de bolsas suficientes para todos. Além disso, o processo para conseguir a bolsa de estudo é bastante concorrido, e muitos discentes precisam manter seu trabalho enquanto cursam o Mestrado ou Doutorado, seja por questões de sobrevivência ou sustento familiar, conciliando o tempo entre trabalhar, estudar e produzir.

Vejamos algumas contribuições, iniciando com o(a) entrevistado(a) E1: *“atualmente por não ter esse vínculo com trabalho seria imprescindível ter uma bolsa de estudos que faria toda a diferença na minha vida”*. Já o(a) entrevistado(a) E5 verbaliza: *“Eu tenho que trabalhar. Claro, se tivesse bolsa facilitaria”*.

Todavia, como já vimos há uma série de critérios e regras tanto para a concessão da bolsa para as Universidades quanto para os estudantes, além da concorrência para conseguir a bolsa. Para agravar a situação, como já mencionado, a Portaria n. 34, de 09 de março de 2020, dispõe sobre o novo modelo de distribuição de bolsas da Capes: retirada e redução de valores das bolsas dos programas de pós-graduação, cerca de 30% dos financiamentos para suas pesquisas, ao reformular as portarias 18 e 20 (20/02/2020) e a de número 21 (26/02/2020).

No entanto, para E6 a expectativa do recebimento da bolsa, que na ocasião era importante para sua manutenção no mestrado obtê-la, trouxe-lhe alívio. Vejamos seu

relato: E6: “*agora sim, saiu em abril, por um mês que eu não fiquei sem... porque o Bolsonaro cortou em maio. O ano passado não estava com bolsa... estava com recursos próprios... daí em 2019 saiu!*”

Podemos verificar nos regimentos e regulamentos dos PPGs, seus editais e normas, o funcionamento concernente à distribuição de bolsas de estudo. A esse respeito, a Resolução n. 015/2018-CI/CCH, UEM (2018), em seu Art. 32, define que: “para concessão e manutenção de bolsas de estudo serão adotados os critérios elaborados pela Comissão de Bolsas, devidamente aprovados pelo Conselho Acadêmico do PPI” (p. 12).

Todavia, na Resolução CEPE n. 009/2016 da UEL, no título VII, que regulamenta a concessão e manutenção de bolsas, em seu Art. 55, estabelece que a concessão de bolsas seguirá a classificação dos estudantes quando do processo de seleção para entrada no programa; que o estudante não poderá apresentar vínculo empregatício (parágrafo 1º); para manutenção da bolsa, o estudante será periodicamente avaliado pelo programa, mediante critérios elaborados pelo colegiado do programa (parágrafo 2º); e, no parágrafo 3º, estabelece que:

o bolsista deverá cumprir a carga horária de 4 (quatro) horas semanais em atividades estabelecidas pelo colegiado de curso tais como a participação em comissões de eventos promovidos pelo programa, participação no projeto de pesquisa do orientador, atividades na revista Estudos Interdisciplinares em Psicologia e atualização do site do programa de pós-graduação em Psicologia (p. 16).

São atividades concernentes aos discentes que recebem bolsas de estudo para realizarem o Mestrado ou Doutorado nas Instituições de Ensino Superior. Não podemos deixar de comentar que as bolsas de estudo são autorizadas pelos órgãos de fomento ao ensino, extensão e pesquisa. De acordo com a nota obtida no sistema de avaliação CAPES,

Na forma como foi estabelecida a partir de 1998, a avaliação é atividade essencial para assegurar e manter a qualidade dos cursos de Mestrado e Doutorado no país, sendo orientada pela Diretoria de Avaliação/CAPES e realizada com a participação da comunidade acadêmico-científica por meio de consultores *ad hoc* (CAPES, 2014, n.p.).

Quando o discente de PPG recebe a bolsa de estudos, existem atividades concernentes ao programa, a exemplo da participação em eventos devido à dedicação

exclusiva à pós-graduação. Verificamos isso nas falas dos entrevistados E7 e E9, ao indagarmos se a exigência de publicação do aluno bolsista é maior comparada ao aluno que não recebe bolsa de estudo. No relato de E7, destacamos: *“você não tem que produzir mais artigos, isso é muito bom, mas você tem que participar de congressos, participar de eventos, tem relatório semestral que tem que mandar, então tem aí uma exigência que a gente tem que dar conta minimamente”*. Já E9 enuncia:

*“É muito nítida a diferença daqueles que tem bolsa e os que não têm. Eles têm mais tempo para se dedicarem à pesquisa, quando vão apresentar, está tudo redondinho, e quem trabalha e estuda, como nós... não tem muito prazo para isso... mas tem que dar conta”*.

O modo de vida da contemporaneidade na sociedade e no mundo do trabalho são marcados pelo acirramento da competitividade, que pode resultar na precarização dos laços de solidariedade, na cultura do individualismo e no isolamento das pessoas. Tais adversidades configuram situações bastante desfavoráveis para a construção da subjetividade e da saúde no trabalho.

Seligmann-Silva (2011) assevera que o individualismo, a competitividade e o produtivismo aumentam a desconfiança e a insensibilidade daqueles que dividem o espaço de convivência no trabalho. Infelizmente, as organizações incentivam essas inversões de valores humanos, pois a cultura da excelência traz uma ideia de perfeição a ser alcançada por todos, a todo custo, contribuindo no agravamento do sofrimento e reverberando na saúde mental dos trabalhadores. A autora salienta ainda que essa insegurança e a incerteza passaram a fazer parte da precariedade e se expandiram através do mundo do trabalho e fora dele, enquanto a ética e o respeito à dignidade humana foram ocupando posições cada vez menores no cotidiano social. A precarização avançou adentrando vários vínculos sociais, como o trabalho e a família, porém, o avanço mais assustador é aquele que invade a identidade e a própria subjetividade, resultando em implicações à saúde mental.

Identificamos na fala dos(as) entrevistados(as) que, apesar de todo o esforço para a realização do Mestrado e Doutorado, a previsibilidade do futuro mostra poucas perspectivas de reconhecimento ou retorno financeiro ao obter a titulação. Vejamos o trecho da verbalização da entrevista de E7 que aponta para isso: *“Olhar para trás com esse cenário que a gente está, eu falo... meu... o que eu vou fazer da minha vida!”*. Complementando com E4:



*o que me amedronta é a briga e a competição para ser docente no presencial, porque eu vou começar a ter publicação agora, meu orientador sempre falou isso para mim.... a hora que sair a dissertação vai sair um artigo, a gente vai fazer um segundo artigo, a ideia do livro acabei desistindo, então... eu não tenho lattes de ficar pontuando como tem que ser... porque isso é o que conta hoje.... quantos artigos você publicou?!*

Infelizmente esse reconhecimento nem sempre vem na mesma proporção a todo esse esforço e batalhas vencidas ao longo da vida acadêmica de mestrandos e doutorandos. E7 nos apresentou uma situação na entrevista bastante inquietante e triste de um cenário caótico na educação, vejamos:

*... eu lembro que tinha uma colega que o namorado dela terminou o doutorado, assim que ele terminou o doutorado ele foi mandado embora numa faculdade privada, e na outra faculdade que ele trabalhava o coordenador falou assim para ele: você escolhe, ou você apresenta o seu título pra você tentar ganhar mais ou você mantém seu emprego... porque a gente não vai te pagar como doutor.*

Lembrando que, segundo Dejourns *et al.* (1994), as diferentes situações de trabalho (sendo a pesquisa considerada um trabalho) associadas às características pessoais e à rigidez na organização do trabalho podem revelar-se como carga psíquica, representada como resultante da confrontação entre os desejos dos que trabalham com os desejos dos gestores, das instituições e empresas. Essa carga psíquica é difícil de ser mensurada, é repleta de elementos afetivos e relacionais, revelando-se como reguladora da carga global presente no trabalho e que pode não ser canalizada de forma a propiciar a satisfação e o prazer no trabalho, podendo, assim, desencadear sofrimento.

Para Dejourns (2004), existe uma forma de transformar o sofrimento a partir do resgate do sentido do trabalho, denominado de mobilização subjetiva. Supõe-se que há esforços de inteligência, elaboração e construção coletiva sobre a melhor maneira de gerir as contradições e de acertar as dificuldades da organização do trabalho; é um esforço para participar da construção coletiva, de modo a fortalecer a cooperação. De acordo com o autor, a mobilização subjetiva manifesta-se na maioria das pessoas saudáveis de maneira espontânea. Apesar disso, “é frágil e depende da dinâmica contribuição-retribuição. Em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído” (p. 71). Essa retribuição é, segundo a análise da Psicodinâmica do Trabalho,

de natureza simbólica, é o sentido de gratidão pelo reconhecimento de cada um e de todos na organização do trabalho.

Diante da discussão percorrida até o momento, queremos a partir de agora introduzir o núcleo de sentido 4, que propõe a compreensão das estratégias de mediação do sofrimento, isto é, como o(a) discente enfrentou as dificuldades, as angústias, a solidão e o isolamento; quais estratégias foram adotadas para prevenir e cuidar da saúde mental.

#### 4.1.4 - O Núcleo de sentido 4 - Estratégias de mediação do sofrimento

Neste núcleo abordamos sobre a prevenção e cuidados com a saúde mental do pesquisador. Queremos, neste momento, retomar nosso quarto objetivo específico, no qual propomos compreender as vivências de sofrimento que acometem implicações à saúde mental, ao adoecimento do(a) pesquisador(a). Com isso, procuramos conhecer as possíveis causas e consequências no seu cotidiano para então identificar quais as estratégias de saúde adotadas pelo(a) mestrando(a) e doutorando(a)? Foram protetivas<sup>56</sup> ou de defesa? Foram individuais ou coletivas?

A princípio, precisamos diferenciar as estratégias protetivas de saúde que compõem a criação de mecanismos paliativos para driblar uma situação de sofrimento, talvez possamos pensar em situações que foram verbalizadas pelos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as), como a busca por terapia e/ou orientação médica – fatores protetivos individuais que não alteram diretamente o contexto ou uma realidade da organização do trabalho, a priori, mas contribuem para que haja uma conscientização da realidade, possibilitando um ‘novo olhar’ para determinadas situações que podem acometer a saúde mental e desencadear adoecimento. Algumas situações que os(as) entrevistados(as) apresentaram como alternativas para minimizar seu sofrimento e manter a saúde mental ocorrem a nível individual, mas relatam que o trabalho que realizavam contribuiu para que pudessem enfrentar as situações relacionadas ao momento do mestrado ou doutorado.

Vejamos alguns fragmentos das entrevistas de E1 e E3, respectivamente: E1: “*eu fiz terapia um tempo... depois tive que parar... mas quero voltar, eu preciso voltar. A solução é isso, a solução é pessoal, cada um vai procurar a sua*”. O(a) discente E3

---

<sup>56</sup> Fatores protetivos de saúde significam a criação de mecanismos paliativos para driblar uma situação de sofrimento; enquanto estratégia de defesa implica blindar-se de fato contra o adoecimento, seja pela via da transformação do sofrimento patogênico em criativo, seja pela elaboração das situações conflituosas repetitivas (Braz, 2021).

também compartilhou dessa busca: “*eu busquei terapia por questões particulares, acredito que também me ajudou a conduzir o mestrado, e agora o doutorado, de uma maneira mais tranquila*”. Outros exemplos da importância atribuída pelos(as) discentes referente à terapia foram apresentados por E8 e E9, respectivamente: E8: “*Ah ... fui buscar terapia, foi o que me ajudou a não adoecer... levo essas questões para minha terapeuta*”. Já E9 verbalizou: “*Eu faço terapia, só não adoeci porque levo tudo isso para terapia*”.

Esses trechos das entrevistas nos remetem a uma passagem da obra de Gaulejac (2007), ao alertar que a desagregação dos coletivos e a individualização das relações no trabalho contribuem para “psicologizar” as causas do sofrimento induzido pela pressão de ser sempre melhor. Complementando com Gaulejac (2007),

(...) por não poder transformar as condições de trabalho para torná-las menos patogênicas, cada trabalhador é remetido a si próprio. O estresse, a ansiedade, o esgotamento profissional são tratados em nível individual em seus efeitos psíquicos ou psicossomáticos, com o auxílio de psicólogos ou psiquiatra” (p. 314).

São mecanismos que podem ser considerados como paliativos e também individuais, a demandar um tempo maior para alterar o contexto geral, as diretrizes, as regras e o modo gestor. É necessário comungar de propósitos e estratégias advindas de um coletivo, ideias que possibilitem promover uma transformação alcançando o nível estratégico das instituições, pois estas últimas detêm a tomada de decisões e direcionamentos dos programas de pós-graduação, das instituições de ensino e dos órgãos de fomento de ensino, pesquisa e extensão.

Dejours *et al.* (1994) assevera que, entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, por vezes, um espaço de liberdade que autoriza a negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, ou seja, o trabalhador poder inventar, alterar sua própria organização do trabalho adaptando às suas necessidades e buscar torná-la congruente com seu desejo. Todavia, quando essa negociação atinge seu último limite, e a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento e a luta contra o sofrimento. Vale lembrar que, “um trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico que um trabalho manual, porque não existe uma única organização do trabalho, que seria a boa solução para diminuir a carga psíquica do trabalho de todos os trabalhadores” (Dejours *et al.*, 1994, p. 31).

Para tornar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante é preciso flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, ou seja, uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho. Assim, pensamos no trabalho do pesquisador, quando há possibilidades de flexibilização diante das diretrizes dos programas de pós-graduação, das premissas gerencialistas nesse cenário de quantofrenia por produções, uma relação social saudável com o(a) orientador(a), docentes do programa e colegas discentes, o(a) mestrando(a) e doutorando(a) poderá encontrar estratégias de defesa que o fortaleça contra o adoecimento, possibilitando transformar o sofrimento patogênico em criativo.

Podemos pensar que essa relação do sujeito com o coletivo, com seus pares, no caso dos programas de pós-graduação, advém da relação com o(a) orientador(a) e demais professores do programa. Por mais que as atribuições de discentes e docentes estejam descritas e estabelecidas em regulamentos e regimentos dos PPGs, por mais que exista objetivamente a demarcação de cada um desses papéis exercidos e reconhecidos na sociedade acadêmica, o relacionamento interpessoal saudável, respeitoso entre orientador(a) e orientando(a) foi apontado na pesquisa como um dos fatores fundamentais para que esse período de pós-graduação *stricto sensu* seja considerado saudável. Podemos constatar na fala de E1:

*acho que, na minha vivência, o vínculo com os colegas, essa partilha em estar vivenciando sentimentos em comum é importante, acho fundamental o vínculo com o orientador, a gente tem a dimensão que é preciso uma exigência, mas também um vínculo saudável, de poder partilhar, inclusive esses sentimentos de angústia... enfim, que está para além da produção.*

Tais ponderações foram apresentadas pelos(as) entrevistados(as) ao valorizarem a relação entre os colegas, com o(a) orientador(a), o apoio que recebem das secretarias dos programas e da própria Universidade quando necessitam de algum atendimento burocrático. Essas mediações são importantes para o bom andamento durante o período que permanece na instituição de ensino. Compartilho dessas vivências relatadas pelos(as) discentes referente a rede de apoio, ao suporte fornecido pelas secretarias, pelos pares, pelos(as) representantes de turma que considero ser crucial nesse momento. Essa relação estabelecida com os pares que estão cursando as mesmas disciplinas, quando temos com quem contar, onde nos apoiar e o vínculo afetivo que vai se estabelecendo, ameniza esses

momentos difíceis que enfrentamos. Sem dúvida que o papel do(a) orientador(a) é essencial, mas no cotidiano da pós-graduação, a maior parte do tempo estamos convivendo com os docentes das disciplinas e com nossos pares, e a relação afetiva que se estabelece legítima que a coletividade é essencial, mesmo que sejamos de linhas de pesquisa e orientadores(as) diferentes, estarmos juntos, compartilhando nossas angústias, e dificuldades, recebendo acolhimento e a “escuta” advinda de um(a) colega, já nos abastece de energia e nos possibilita prosseguir e tocar em frente.

Vejamos mais trechos das entrevistas apresentadas por E2, E5 e E6, sobre a importância da relação saudável com os(as) pares e com o(a) orientador(a). Sobre a importância dos(as) pares, destacamos a fala de E6: *acho que é muito legal, um aprendizado muito importante, o próprio acolhimento das pessoas, acho que foi muito importante para mim nesse sentido*. Da fala de E2, destacamos:

*tenho ótima relação com o orientador, ele é tranquilo... além do orientador me dar um suporte, me dar uma ajuda, ...porque eu vejo muito isso no meu orientador, ele passa muita coisa pra gente, eu tenho ele como exemplo e gostaria de lá na frente poder ser exemplo para outras pessoas, acho que é essa a maior satisfação.*

Já E5 comentou o seguinte, *“agora estou bem... o meu orientador entende que tenho que trabalhar e fazer o mestrado, ele exige o que é certo, sem ficar me pressionando*. Por fim, a fala de E6: *“graças a Deus a minha relação com meu orientador é muito boa... isso ajuda muito na própria saúde mental”*.

Sabemos da importância do papel do(a) orientador(a) na trajetória do mestrando e doutorando, a relação entre eles é de grande proximidade e cumplicidade. Nas entrevistas realizadas, podemos apontar que, na totalidade, os entrevistados verbalizaram sobre a importância em ter uma boa relação com o(a) orientador(a), principalmente na compreensão de que, a maioria deles precisava conciliar trabalho remunerado com a condução dos estudos, das pesquisas, do cumprimento das atribuições do discente. Na resolução n. 015/2018–CI/CCH-UEM (2018), os Art. 45 e 46 contemplam as atribuições referentes ao papel do(a) orientador(a), vejamos:

Art. 45. Cada pós-graduando tem um professor-orientador de dissertação ou tese dentre os professores credenciados do Programa: I - podem ser aceitos como coorientadores professores vinculados ou não ao Programa, com a aprovação do Conselho Acadêmico; II - o número máximo de orientandos por orientador será

conforme o previsto pelo órgão regulador federal pertinente para à área de Psicologia.

Art. 46. I - Elaborar, juntamente com o discente, o plano de estudos do orientando e endossar o formulário de matrícula; II - Orientar o desenvolvimento do projeto de dissertação ou tese; III - Acompanhar e avaliar qualitativa e quantitativamente o desempenho do aluno nas atividades programadas (p. 14).

Confirmamos essa percepção com a fala de E1, ao indagarmos sobre a relação orientador-orientado e o programa do qual faz parte, suas percepções e sentimentos sobre isso. E1 comentou:

*eu atualmente penso que afeta, porque se estou dentro de uma universidade pública, como falei, para manter viva essa instituição a CAPES exige publicação, exige a produção desses alunos concomitante ao vínculo com o professor, com o orientador, porque eu sei que faço parte disso e vou precisar me adequar e também cumprir com aquilo que é exigido, está intrinsecamente relacionado porque se exige da universidade e eu sou uma aluna dentro da pós-graduação então isso me afeta, porque isso é uma exigência de uma instituição maior que é a CAPES em relação à universidade.*

Evidenciamos essa incessante necessidade de reconhecimento das publicações e produções científicas em periodicidade, no mínimo anual, ou seja, produção constante de artigos, livros, “enriquecer o Lattes” com publicações em periódicos com classificação mais elevada (conforme já apresentado na tese) de acordo com o padrão *Qualis*. Todavia, há um sentimento que invade os pesquisadores que retrata a angústia e o medo do fracasso que é representado pela incerteza de aceite das publicações de artigos e demais produções científicas, como a própria dissertação ou tese pré-qualificação. Nos pareceu peculiar ao pesquisador(a) que se encontra em constante avaliação e “prova de fogo” sobre sua produção científica, que precisa ter qualidade e se enquadrar nas especificações CAPES, CNPq, indexadores, entre outros. Mas é preciso correr contra o tempo, ser produtivo, escrever, publicar com assiduidade – quanto mais publicações, melhor o nível de qualificação do seu Lattes e de toda a “cadeia produtiva acadêmica”.

Quem contribui com o fragmento da entrevista é E9, ao relatar essa angústia e medo de não dar conta do que é exigido:

*eu fico com essa cobrança que eu deveria ficar na frente do computador e fazer algo, parece que tem alguém me empurrando, mas essa pessoa sou eu mesma,*

*porque minha orientadora é bem humanizada... ela entende isso... eu só aceitei fazer o doutorado porque era com ela... por isso tentei a 1ª, 2ª vez, e passei na 3ª.*

Esse paradigma de eficiência que acontece nos programas de PPGs, acrescido do medo de não dar conta do trabalho, pode levar à angústia, ansiedade, ao estresse e sobrecarga, conforme foi possível identificar nas verbalizações dos(as) entrevistados(as), o que requer dedicação e análise mais específica sobre o tema. Por isso, é importante que construir novos olhares, ressignificando o espaço da pesquisa, do conhecimento, do aprendizado, respeitando as pluralidades e desejos dos pesquisadores, revendo as normatizações em prol de minimizar ou dismantelar o sofrimento psíquico causado pelo produtivismo galopante e os ditames gerencialistas. Queremos ressaltar o que Seligmann-Silva (2011) alerta sobre os impactos da fragilidade dos vínculos, da precarização que se instalou em diversos âmbitos sociais sobre a saúde mental, que se colocam tanto do ponto de vista individual quanto do coletivo da saúde:

são desafios que dizem respeito tanto às políticas públicas e empresariais como à clínica e as competências dos profissionais de saúde, serviço social, de modo geral, e de modo mais específico dos que atuam em Saúde do Trabalhador e Saúde Mental - atividades que precisariam ainda ser devidamente integradas no Brasil (p. 459).

Esse é um cenário atual que perpassa a trajetória dos mestrandos e doutorandos, e são apontamentos que não podemos deixar de observar e buscar alternativas que possam minimizar as situações que proporcionam entraves no trabalho do pesquisador, desde o cumprimento dos créditos exigidos pelos programas de pós-graduação, a participação em eventos, publicações, a pesquisa propriamente dita, até a conclusão para receber a titulação de mestre ou doutor. São anos de dedicação à pesquisa, momentos de isolamento e solidão! Há de se pensar em uma reconfiguração da estrutura dos PPGs, pela qual seja possível um entrosamento entre os discentes, principalmente durante a confecção da tese e dissertação, a adequação dos critérios de publicações em revistas (que sejam mais acessíveis), incentivo e apoio financeiro ofertando bolsas com valores que o discente possa se sustentar durante sua pesquisa, recurso financeiro e incentivo para participação de congressos e eventos que possibilitem apresentações de trabalhos; enfim, reconhecimento, apoio e incentivo dos órgãos de fomento e expansão de pesquisa no país, tais como CAPES, CNPq, MEC, Fundações de Amparo à Pesquisa, os PPGs das IES públicas e privadas, entre outros. Isso porque a realidade tem nos mostrado uma situação

caótica em detrimento da precarização e do produtivismo acadêmico, afetando diretamente a saúde mental de pesquisadores.

A educação, os órgãos competentes e responsáveis pelo ensino, pesquisa e extensão, quer sejam as Universidades e Instituições de Ensino Superior, não estão isentas das diretrizes gerencialistas e dos efeitos nefastos do neoliberalismo, isto é, não tem como desmembrar a condição política-econômica-social de um país das políticas públicas, principalmente, saúde e educação. Em nossa caminhada, encontramos muitas pesquisas e publicações versando sobre o tema que escolhemos para a tese. Isso, por um lado, causou uma grande inquietação. O que nos levou a pensar se tratar de uma situação emergente a tal ponto que mobilizou muita energia psíquica de diferentes pesquisadores, os quais, impactados com o adoecimento psíquico de um coletivo, passaram a buscar alternativas a fim de construir e consolidar o universo da pesquisa como um espaço de discussões, de construções e de investigações que colaboram para construir uma sociedade melhor.



## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS - EM BUSCA DE REFLEXÕES E POSSIBILIDADES**

Chegamos ao final da nossa pesquisa. Não que esse tema se esgote aqui nessas linhas que estou escrevendo, mas é preciso concluir esta etapa da minha trajetória enquanto doutoranda, pesquisadora e trabalhadora. Sim, afinal de contas, vimos que pesquisar é trabalhar. Trabalho intelectual que requer dedicação, tempo, desejo, paciência, disposição, curiosidade para buscar, forças para vencer o isolamento, a capacidade para escrever, produzir e, também, escutar. A escuta foi uma ferramenta imprescindível na pesquisa para compreender o que os nove discentes – mestrando(as) e doutorando(as) – tinham a nos dizer no momento da entrevista. A fala de cada um expressando suas experiências, as vivências, os sentimentos, as angústias e conquistas, mas também a satisfação em fazer parte deste momento e contribuírem com nossos estudos a respeito da saúde mental do pesquisador são imensuráveis. Expresso novamente meus agradecimentos a cada discente que aceitou participar da pesquisa, pela sua contribuição, disponibilidade e a oportunidade de conhecer melhor sua história de vida pessoal, profissional e educacional como mestrando(a) e doutorando(a).

Ao longo do período que estive como doutoranda, vivenciei momentos paradoxais, entre dificuldades e satisfações muito semelhantes às situações relatadas pelos(as) entrevistados(as) da presente pesquisa. Durante todas as etapas, desde o primeiro contato, durante a entrevista, na escuta e transcrição das entrevistas, no decorrer da escrita e, mais ainda neste final do processo, me identifiquei e senti empatia em relação às situações vividas por cada um deles(as).

Ao chegar às considerações finais, acredito ser importante retomar os objetivos traçados e a trajetória para alcançá-los, apresentar nossas análises para então propor reflexões acerca do tema. Definimos como objetivo geral identificar como diretrizes gerencialistas consolidadas nas Universidades e Instituições de Ensino Superior e pelos órgãos de fomento e expansão de pesquisa no país, tais como CAPES, CNPq, MEC, estão imbricados com os impactos na saúde mental dos discentes de programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Para alcançarmos os objetivos definidos na pesquisa, recorreremos aos métodos de pesquisa qualitativa (entrevistas e análise documental), ao referencial teórico da Psicossociologia do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho e a análise de núcleos de sentido, já descritos no capítulo três.

Aprofundamos nossos conhecimentos, realizando uma pesquisa documental sobre as diretrizes e regulações dos órgãos de fomento e expansão de pesquisa como CAPES, CNPq, MEC; e buscamos conhecer sobre os regulamentos dos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* de algumas Universidades e as regras para publicações de artigos em revistas científicas e o sistema de avaliação dos periódicos Qualis na Plataforma Sucupira.

Essa etapa da pesquisa foi importante para nos apropriarmos de informações referentes a legislações, regulamentações, matérias e notícias oficiais que elucidaram as diretrizes governamentais dos órgãos competentes vinculados à pesquisa e que afetam diretamente a formação dos mestres e doutores no Brasil. As questões sobre as regulamentações e diretrizes governamentais foram muito presentes durante as entrevistas, pois, tratam de assuntos como subsídios e recebimento de bolsas de estudo pelas Universidades, valores e regras para obtenção das bolsas, além do cenário político de incentivo (ou desincentivo) à pesquisa e às produções, regras para publicações, entre outros.

Identificamos com nossas leituras e pesquisa que, quanto mais se produz e publica, mais as Universidades recebem bolsas, o que significa que este processo (fundamental para incentivo aos pesquisadores) está vinculado ao denominado produtivismo acadêmico, entendido como um fenômeno que caracteriza a produção de forma quantofrênica, a excessiva valorização da quantidade de produção científica e a escassez da atenção à sua qualidade, à formação e ao bem-estar dos pesquisadores (Sguissardi, 2009).

Os discentes relataram diversas vezes essa situação, referindo-se à sobrecarga para conciliar trabalho, estudo e pesquisa para produzirem, publicarem, participarem de eventos, congressos, cumprimento de prazos – situação que nos remete à expressão *publish or perish*<sup>57</sup>, presente na história dos programas de pós-graduação *stricto sensu*, porém, com viés de veras depreciativo no mundo acadêmico.

Conforme já mencionamos na tese, há diferença entre a produção científica e o produtivismo acadêmico. A exigência da pesquisa, da produção científica e da apropriação de conhecimento no que tange os objetivos pesquisados faz parte das

---

<sup>57</sup> Na pós-graduação *stricto sensu*, o conjunto de dispositivos normatizadores (planos nacionais de pós-graduação, modelos e critérios de avaliação e indicadores da produção intelectual) são responsáveis pela sujeição de pesquisadores e instituições de pesquisa às diretrizes normativas de produtividade acadêmica científica estabelecida pela Capes, que se orienta pela concepção do publicar ou morrer (*publish or perish*) (Café, Ribeiro & Ponzek, 2017).

atividades acadêmicas do pós-graduando, a mestria de ser altamente produtivo sem estar atrelado à forte pressão por atingimento de metas é considerado positivo no meio acadêmico e científico (Estácio *et al.*, 2019). Contudo, nos deparamos com manifestações de angústia, de insatisfação entre os(as) discentes por medo de não serem capazes de atingirem as exigências e resultados, metas estabelecidas pelas diretrizes dos programas e acabarem prejudicando a si mesmo por não concluírem o mestrado ou doutorado, o(a) orientador(a), o próprio programa que poderá ser punido e a Universidade que poderá perder sua classificação e nota de acordo com o Sistema de Avaliação de Pós-graduação da CAPES e ser prejudicado pelas consequências advindas dos órgãos regulatórios.

Retomo aqui uma citação de Dunker (2010), alertando mestrandos(as) e doutorandos(as) sobre “perder o prazo”; quem são os afetados pelas consequências punitivas: o próprio discente, seu orientador(a), o programa que ganhará menos bolsas, os colegas que terão menos bolsas para disputarem, o departamento que terá menor produção científica, a Universidade que terá que explicar a má escolha dos candidatos. Essas consequências aterrorizam os mestrandos e doutorandos, afetam sua subjetividade e podem desencadear adoecimento, impactando na saúde mental do pesquisador. É uma situação incoerente, porque vimos em nossa pesquisa que a trajetória, muitas vezes, é de isolamento, solidão e individualismo, contando com o apoio imensurável do(a) orientador(a) para concluir o mestrado ou doutorado, mas, as consequências pelo desempenho não satisfatório, perda de prazos, dentre outros, poderá prejudicar um coletivo. Ah, sem dúvida que os(as) discentes entrevistados(as) expressaram essa angústia, esse medo como parte do cotidiano, autocobranças, autopunições, somatizações e adoecimento mental em detrimento da amplitude das diretrizes e das punições que reverberam na subjetividade de cada um. E o ciclo se torna vicioso!

Sem titubear, me sinto representada na fala de cada entrevistado(a) referente às expectativas e angústias quanto aos prazos, à qualidade do que se produz, ao cumprimento dos requisitos necessários para concluir o doutorado, das exigências do programa, dos órgãos regulatórios. Contudo, me identifico com mais veemência quando nos referimos às vivências de isolamento, de solidão, àquelas cobranças que são internas, que afetam a subjetividade e impactam na saúde mental do(a) pesquisador(a), mobilizando em mim reflexões sobre quais estratégias também adotei para conseguir enfrentar as adversidades, muitas vezes demandando esforço mental e emocional intenso para conseguir dar mais um passo à frente, em direção à realização do desejo de concluir o doutorado, conciliando com o trabalho como docente de Instituição de Ensino Superior.

Não podemos deixar de sinalizar que o produtivismo acadêmico afeta em demasia, os docentes, principalmente das Universidades públicas que, geralmente, são os(as) orientadores(as) dos mestrandos(as) e doutorandos(as). São impelidos a produzirem artigos, livros, formarem os pós-graduandos, realizarem palestras, seminários e conferências num ritmo atordoante que se assemelha à situação de Charles Chaplin em *Tempos Modernos*, conforme já mencionado no capítulo 1, trocando a esteira, o parafuso, o cronômetro e a prancheta pelo quantitativo de publicações em periódicos *qualis*, pela ‘corrida’ na atualização do Lattes e a expectativa do retorno de recursos que possam advir dos órgãos como MEC, Capes, CNPq e Fundações de amparo à pesquisa.

Corroboram com situações que podem desencadear o sofrimento e o adoecimento, a realidade de grande parte dos(as) entrevistados(as). Identificamos em nossas entrevistas que a maior parte dos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as)<sup>58</sup> concilia jornada de trabalho em Universidades e Instituições de Ensino Superior ou outras atividades a fim de obter recursos financeiros e remuneração para o sustento; são indivíduos que precisariam da bolsa de estudo para se manter enquanto trabalham como pesquisadores. Todavia, não há bolsa de estudo disponível para todos(as) nos PPGs, a disputa por uma bolsa é acirrada e, também foi mencionado que o valor é insuficiente para manter-se, quiçá, para o sustento familiar. Esse cenário contribui para que mestrandos(as) e doutorandos(as) trabalhem em jornadas exaustivas e necessitem conciliar estudos, pesquisa, produção, publicações, sejam competitivos e excelentes para se destacarem no “mercado acadêmico” ou mesmo para se manterem nos programas.

Conforme mencionado por Duarte; Santos e Duarte (2020), o produtivismo acadêmico tornou-se uma prática social hegemônica nas Instituições de Ensino Superior, levando os indivíduos, grupos de pesquisa e Universidades a adotarem a competição como princípio impulsionador do trabalho intelectual. Nesse contexto, “os órgãos oficiais de financiamento das pesquisas no Brasil (Capes, CNPq e fundações estaduais) assumiram o produtivismo acadêmico como critério decisivo para o financiamento de pesquisas” (Duarte, Santos & Duarte, 2020, p. 15).

Infelizmente, essa é uma realidade que encontramos como possível fator que vem impactando na saúde mental do pesquisador. Vale ressaltar que, para conseguir se manter dentro da pós-graduação *stricto sensu*, muitos pesquisadores têm comprometido sua vida pessoal e familiar, o lazer, o descanso semanal e sua vida social, bem como a saúde física

---

<sup>58</sup> De acordo com o perfil dos entrevistados descrito na página 110 da presente Tese.

e mental para darem conta das inúmeras atividades, dos resultados que precisam alcançar, conforme já apresentamos nos resultados da tese através dos trechos das entrevistas.

O tempo todo estamos nos indagando durante a pesquisa, o que fazer para melhorar essa situação? O que poderíamos propor para contribuir com o(a) mestrando(a) e doutorando(a) para conseguirem passar por essa etapa importante da vida educacional e profissional, conseguindo equilibrar a saúde mental sem incorrer em situações demasiadas desgastantes que os impossibilitariam, inclusive, de finalizar a pós-graduação? Na minha caminhada, tive a oportunidade de contar com o apoio e a presença frequente do meu orientador, sempre me incentivando, valorizando as ideias, as decisões e adequando as nossas produções para serem satisfatórias, uma construção em parceria. Essa é uma das possibilidades que sugerimos. Nossos(as) entrevistados(as) relataram a importância da boa relação com o(a) orientador(a), crucial para a realização e conclusão do Mestrado ou Doutorado. Todavia, há de se pensar que, fossem revistas e redefinidas as tarefas, atividades e responsabilidades dos docentes que ocupam lugares de orientação PPGs *stricto sensu* nas Universidades e IES, objetivando mais o trabalho dos mesmos para a pesquisa e aliviando ou isentando-os de outras obrigações acadêmicas que lhes exige dedicação de tempo, pensamento, carga psíquica e sobrecarga com exaustivas horas de trabalho.

Outra possibilidade que consideramos para os discentes que precisam conciliar trabalho e estudos – como já foi dito, não há bolsas de estudo para todos e os valores das bolsas são irrisórios diante de uma vida inflacionária galopante que vivemos – é que houvesse mais reconhecimento e apoio por parte das IES particulares de onde provêm o trabalho e o sustento dos mestrandos e doutorandos, talvez possibilitando horários mais flexíveis, com atividades que pudessem ser conciliadas com as obrigações dos programas e sem prejuízos financeiros, incentivando a pesquisa, fomentando a participação em eventos, congressos, entre outras alternativas.

Temos pensado em alternativas que pudessem dar apoio psicológico aos mestrandos e doutorandos, como grupos de discussões sobre suas pesquisas, troca de experiências sobre as pesquisas, uma rede de apoio. Exemplificando: os discentes do programa de pós-graduação do qual faço parte, têm em funcionamento, um grupo de WhatsApp informativo, de ajuda mútua com indicações sobre vários assuntos pertinentes à vida acadêmica, social, profissional, moradia, oportunidades de trabalho; é também orientativo sobre regulamentos do programa, enfim, é uma possibilidade de troca, de pertencimento a um grupo de pesquisadores que vivenciam situações similares. Essa

modalidade de grupo propiciou um acolhimento aos seus participantes, quiçá, se pudéssemos constituir um grupo de acolhimento ou apoio emocional, psicológico com a disponibilidade de profissionais da psicologia, evitando o agravamento de adoecimentos como a depressão, crises de ansiedade, sentimentos de solidão em decorrência de isolamento, muitas vezes, um desamparo, que poderia ser minimizado com uma rede de apoio psicológico constituída por profissionais que atuam na saúde mental.

Sendo assim, poderíamos formalizar junto ao PPI da UEM, especificamente, a realização de eventos como: semana do acolhimento aos novos integrantes do programa – mestrandos e doutorandos; semana de prevenção da Saúde Mental dos discentes com promoção de palestras, rodas de conversa, grupos de discussões, grupo focal, entre outras alternativas que proporcionassem aos mestrandos e doutorandos a real percepção de que, durante sua passagem pelo programa, encontrarão pessoas que poderão lhe dar apoio e acolhimento. Ressalto aqui a figura importante dos representantes discentes que, mesmo com todas as atribuições que lhes são pertinentes, além das suas atividades enquanto discentes, atuam em prol de melhorias para o programa como um todo e procuram contribuir na resolução de problemas enfrentados pelos(as) mestrandos(as) e doutorandos(as).

Por fim, não há como mudarmos somente a nível individual, a mudança tem que partir de um coletivo, atingir as instâncias superiores de onde se elaboram as diretrizes. É importante repensar essas premissas gerencialistas e produtivistas que assolam a sociedade e massacram a educação. Nesse contexto, temos que pensar coletivamente. Como criar espaços de discussões sobre uma temática fundamental para a sociedade que é a educação, desde a educação básica até os programas de pós-graduação *stricto sensu*? Seria através de fóruns, congressos, simpósios, encontros estudantis com o comprometimento e a participação de gestores. Cada etapa da educação tem suas particularidades que demandam de direcionamentos advindos de diretrizes políticas e gestonárias, portanto, de interesse de todos nós, cidadãos e cidadãs brasileiros. Acreditamos que não há um único caminho, tampouco uma única ação. São inúmeras as transformações que precisam coexistir com mudanças de valores, atitudes e subjetividades. O convite para repensarmos o caminho que estamos trilhando e os resultados que estamos alcançando já está lançado por outros pesquisadores que nos antecederam e serviram como referências, por isso, não se esgota aqui essa discussão. Desejamos com a nossa pesquisa abrir possibilidades de espaços para discussões,

reflexões e lutas por mudanças significativas em prol da educação, da pesquisa, da ciência e da saúde mental de pesquisadores – mestrandos(as), doutorandos(as) e docentes.

## REFERÊNCIAS

- Alcadipani, R. (2011). Resistir ao produtivismo: uma ode à perturbação Acadêmica. *Cad. EBAPE.BR* (Rio de Janeiro), 9 (4), opinião 3. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000400015>
- Alves-Mazzotti, A. J., & Gewandsznajder, F. (2002). *O método nas ciências naturais e sociais*. Pesquisa quantitativa e qualitativa. 2ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- André, M. (2007). Desafios da pós-graduação e da pesquisa sobre formação de professores. *Educação e linguagem.*, 10, 43-59.
- Antunes, R. (2006). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2.ed., rev. e ampl). São Paulo, SP: Boitempo.
- Antunes, R., Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, 25(87), 335-351.
- Arendt, H. (2001). *A condição humana*. 10º ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Barata, R.C. (2016). Dez coisas que você deveria saber sobre o Qualis. *RBPG* (Brasília), 13(30), 13-40. <https://doi.org/10.21713/2358-2332.2016.v13.947>
- Barbosa, R. (2018). *Clínica da atividade e o trabalho docente na rede pública de educação básica: do impedimento ao desenvolvimento do poder de agir*. 2018. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- Barreto, M., & Venco, S. (2011). Da violência ao suicídio no trabalho. In M. Barreto *et al.*, (Org). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do Suicídio no trabalho*. São Paulo: Gráfica e Editora Matsunaga.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Z. (2008). *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Belloni, M. L. (2006). *Educação a Distância*. 4. ed. Campinas: Autores Associados.
- Bendassolli, P.F (2009). *Os Fetiches da Gestão*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Bendassolli, P.F., & Borges-Andrade (2019). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Belo Horizonte: Editora Artesã.



- Birman, J. (2009). *Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Bleger, J. (1998). *Temas de psicologia: entrevista e grupos*. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Bock, A. M. B. (2004). A perspectiva histórica da subjetividade: uma exigência para a psicologia atual. *Psicol. Am. Lat.*, 1. ISSN 1870-350X
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100. Doi: 10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100
- Borsoi, I. C. F. (2019). Desgaste mental, sofrimento físico e assédio moral na universidade produtivista. In *Dossiê A universidade produtivista e suas consequências nefastas*. Associação dos docentes da USP., n. 63. Recuperado de <https://www.adusp.org.br/files/revistas/63/RevistaAdusp63.pdf>
- Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2013). Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1213-1235.
- Brasil. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (1995). *Plano Diretor da Reforma do Estado*. Brasília, DF: MARE/Presidência da República.
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Braz, M.V. (2019). *Paradoxos do Trabalho*. As faces da insegurança, da performance e da competição. 1 ed. Curitiba: Appris.
- Bresser-Pereira, L. C. (1997). *A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.
- Brulon, V., Ohayon, P., & Rosenberg, G. (2014). A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção. *Revista Do Serviço Público*, 63(3), 265-284. <https://doi.org/10.21874/rsp.v63i3.99>
- Burioli Ivashita, S., & Daniella Rezende Vieira, A. (2017). A pós-graduação no Brasil e o plano nacional de pós-graduação - PNPG (2011-2020): rupturas e permanências. *Debates Em Educação*, 9(19), 121. <https://doi.org/10.28998/2175-6600.2017v9n19p121>
- Café, A. L. da P., Ribeiro, N. M., & Ponczek, R. L. (2017). A fabricação dos corpos dóceis na pós-graduação brasileira: em cena o produtivismo acadêmico. *Encontros Bibli: revista eletrônica e biblioteconomia e ciência da informação*, 22(49), 75-88. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2017v22n49p75>
- Calgaro, J. C. C. (2013). Gerencialismo. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá Editora.

- Cardozo, E. N. R., Miranda, A. L.F., Santos, M.S., & Pessoa, L.N.F. (2019). Educação e Neoliberalismo em contexto brasileiro: elementos introdutórios à discussão. In *Dossiê Educere – XIII Congresso Nacional de Educação*, PUC-Pr.
- Carneiro, M. E. F, & Mesquita, M. C. D. (2013). *A participação do Estado: a política de financiamento da Educação no Brasil*. *Educativa Goiânia*, 16(2), 371-389.
- Carretero, T. C. (2001). Psicossociologia em Análise. In A. Lévy, *et al. Psicossociologia: análise social e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.
- Castro, F. G. & Ferreira, J. B. (2022). *Neoliberalismo, Trabalho e Precariedade subjetiva*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.
- Centro de Gestão e Estudos Estratégicos – CGEE. (2016) *Mestres e doutores 2015 - Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira*. Brasília. Recuperado de <https://www.cgee.org.br/documents/10195/734063/MeD2015.pdf/d4686474-7a32-4bc9-91ae-eb5421e0a981>.
- Chauí, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Rev. Bras. Educ.*, 24, 5-15. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002>
- Chauí, M. (2008). *O que é ideologia*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense.
- Codo, W., *et al.* (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes.
- Colado, E. I. (2003). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *Educação & Sociedade*, 24(84), 1059-1067. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302003000300017>
- Comitê Permanente de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – COPEP. (2016). *Resolução n. 510, de 07 de abril 2016*. Recuperado de: <http://www.ppg.uem.br/index.php/etica-biosseguranca/copep>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (2008, 17 Jun.). *História e missão*. Atualizado em 20/07/2020. Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. (2010). *Plano Nacional de Pós-graduação [PNPG] 2011-2020*. Brasília, CAPES.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. (2014, Abr. 1). *Sobre a avaliação*. Atualizado em 03/05/2021. Recuperado de: <https://www.gov.br/capes/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/avaliacao-o-que-e/sobre-a-avaliacao-conceitos-processos-e-normas/conceito-avaliacao>

- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. (2020). *Orientações sobre o processo avaliativo CAPES Ciclo 2017-2020*. Informativo no.1. Recuperado de: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES. (2018). *Portaria n. 321, de 5 de Abril de 2018*. Dispõe sobre a avaliação da pós-graduação *stricto sensu*. Recuperado de: <http://cad.capes.gov.br/ato-administrativo-detalhar?idAtoAdmElastic=123#anchor>
- Costa, C. F. da, & Goulart, S. (2018). Capitalismo acadêmico e reformas neoliberais no ensino superior brasileiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 396–409. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/65788>
- Cruz, R. E. da. (2003). Banco Mundial e política educacional: cooperação ou expansão dos interesses do capital internacional?. *Educ. rev.* (Curitiba), 22, 51-75. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.312>
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. Palestra proferida na Federação dos Trabalhadores da Metalurgia, da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e publicada no Brasil pela *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14(54), 1986.
- Dejours, C. (2001). *A banalização da injustiça social* (4. ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C., & Deranty, J. P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho – contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas S.A.
- Driabe, S. M. (1993). O Welfare State no Brasil: características e perspectivas. *Cadernos de pesquisa* (Campinas), 08.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH* (Salvador), 24(1), 37-57. Salvador.
- Duarte, A. D. (2017). Saúde mental e trabalho: uma tessitura cotidiana a partir dos espaços de vivência e atuação. In R.S. Peres, *et al.* (Org.). *Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho – múltiplos olhares*. São Carlos: EDUFSCAR.
- Duarte, N., Santos, S. S., & Duarte, E. C. M. O obscurantismo bolsonarista, o neoliberalismo e o produtivismo acadêmico. Dossiê: “Consequências do bolsonarismo sobre os direitos humanos, a educação superior e a produção científica no Brasil”. *Revista Eletrônica de Educação*, 14, 1-18. <http://dx.doi.org/10.14244/198271994542>

- Ehrenberg, A. (2010). *O culto da performance*. Da aventura empreendedora à depressão nervosa. Aparecida-SP: Ideias & Letras.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho essência do homem? O que é o trabalho? *Cad. Psicol. Soc. Trab.* (São Paulo), 17(spe. 1), 163-176. Doi: [10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p163-176](https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p163-176)
- Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *RAE electron* (São Paulo), 5(1).
- Espinoza Berber, J. J. (2006). Reseña de "Historia de vida. Psicoanálisis y sociología clínica" de Vincent de Gaulejac, Susana Rodríguez, Elvia Taracena. *Tiempo de Educar*, 7(14), 357-368.
- Estácio, L. S. S., et al. (2019). O produtivismo acadêmico na vida dos discentes de pós-graduação. *Em Questão* (Porto Alegre), 25(1), 133-158. <http://dx.doi.org/10.19132/1808-5245251.133-158>
- Evangelista, O., & Shiroma, E.O. (2012). Educação para o alívio da pobreza: novo tópico na agenda global. *Revista de Educação*, 20.
- Faro, A. (2011). Estresse e Estressores na Pós-Graduação: Estudo com Mestrandos e Doutorandos no Brasil. *Psic.: Teor. e Pesq.*, 29(1), 51-60. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000100007>
- Ferreira, J. B. (2022). A máquina do mundo neoliberal: capturas e resistências à precarização da subjetividade e da vida no trabalho. In F. G. Castro, & J. B. Ferreira, (Orgs). *Neoliberalismo, Trabalho e Precariedade subjetiva*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.
- Freire Costa, J. (2004). Perspectivas da juventude na sociedade de mercado. In R Novaes, & P. Vanucchi, (Orgs). *Juventude e sociedade - Trabalho, educação, cultura e participação*. Rio de Janeiro: Perseu Abramo. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702005000200018>
- Freud, S. (1997a). *Psicologia de grupo e a análise do ego*. Rio de Janeiro: Imago. Obra original publicada em 1921.
- Freud, S. (1997b). *O Mal-estar da civilização*. Rio de Janeiro: Imago. Obra original publicada em 1930.
- Gaulejac, V. de. (1999). Histórias de vida y Sociologia Clínica. *Temas Sociales* 23. *Boletín del Programa de Pobreza y Políticas Sociales de SUR*. Recuperado de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-Historias-de-vida-y-sociologia-clinica.-1999.-pdf>.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida-SP: Ideias & Letras.

- Gewin, V. (2012). Careers. Mental Health. Under a cloud Depressionis rife among graduate student sand postdocs. Universities are working to get them the help theyneed. *Nature*, 490(11).
- Giron, G. R. (2008). Políticas Públicas, Educação e Neoliberalismo: o que isso tem a ver com a cidadania? *Revista de Educação PUC-Campinas*, 24, 17-26.
- Gouveia, V.V.; & Correia, M. F. B. *Procrastinação*. In M.L.G. Schmidt, (Org.). *Dicionário Temático de Saúde/Doença mental no Trabalho: principais conceitos e terminologias*. 1ª ed. São Paulo: FiloCzar.
- Harvey, D. (2014) *O Neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo, Edições Loyola.
- Harvey, D. (1992). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola.
- Honda, H. Subjetividade e Metapsicologia: a constituição conceitual da realidade psíquica (2009). In E. A. Tomanik, A. M. P. Caniato, & M. G. D. Facci, (Orgs). *A constituição do sujeito e a historicidade*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Lebrun, J-P. (2004). *Um mundo sem limite: ensaio para uma clínica psicanalítica do social*. Rio de Janeiro: Companhia de Freud.
- Lévy, A., et al (2001). *Psicossociologia; análise social e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Lhuillier, D. (2013). *Trabalho (F. S. Amador, Trad.)*. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. Recuperado a partir de: <https://pt.scribd.com/document/376536430/trabalho-psicologia>
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cad. Psicol. Soc. Trab.*, 17(n. esp)., 5-19.
- Lima, C. C. N., et al. (2018). *Políticas Públicas e Educação*. Porto Alegre: SAGAH.
- Linhart, D. (2011). Entrevista Danièle Linhart. *Trab. Educ. Saúde* (Rio de Janeiro), 9(1), 149-160,
- Linhart, D. (2009). Modernisation et précarisation de la vie au travail. Papeles del CEIC. *International Journal on Collective Identity Research*, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vizcaya, España, (1),1-19.
- Lüdke, M., & André, M. E. D. A. (2007). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.
- Lucca, S. R. de. (2017). Saúde, saúde mental, trabalho e subjetividade. *R. Laborativa*, 6(1 - especial), 147-159. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.
- Lustoza, R. Z., Escragnolle, M. J., & Calazans, R. (2014). “Novos sintomas” e declínio da função paterna: um exame crítico da questão. *Ágora* (Rio de Janeiro), XVII(2).

- Luz, M. T. (2005). Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria produtividade e as condições atuais da vida acadêmica. *PHYSIS: Revista de Saúde Coletiva* (Rio de Janeiro), 15(1), 39-57. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312005000100003>.
- Marrach, S. A. (2015). *Neoliberalismo e Educação*. Recuperado de <http://www.cefetsp.br/edu/eso/neoeducacao.html>.
- Martins, S. T. F. (2011). Do Assédio Moral à Morte de si: a opção pela explicitação contra o silêncio que cala o sofrimento. In M. Barreto, *et al.* (Org.) *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do Suicídio no trabalho*. São Paulo: Gráfica e Editora Matsunaga.
- Marx, K. (1985). *O capital (Os economistas)*. São Paulo: Abril Cultural.
- Mata Machado, M. N. da. (2010). Intervenção psicossociológica, método clínico, de pesquisa e de construção teórica. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 5(2).
- Mendes, A. M. B (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., *et al.* (2014). Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a prática em diversos contextos de trabalho. (2015). *Desafios - Revista Interdisciplinar Da Universidade Federal Do Tocantins*, 1(1), 74-94. <https://doi.org/10.20873/uft.2359-3652.2014v1n1p74>
- Mezan, R. (2002). *Interfaces da psicanálise*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Minayo, M. C. S (Org). (2003). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Ministério da Educação. (2010). Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. *Plano Nacional de Pós-Graduação – PNPG 2011-2020*. Brasília, DF: CAPES. Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/livros-pnpg-volume-i-mont-pdf>
- Ministério da Educação. (2018). *Proposta de aprimoramento do modelo de avaliação da PG: documento final da comissão de acompanhamento do PNPG 2011-2002*. Brasília, DF: CAPES. Recuperado de <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/2018-pnpg-cs-avaliacao-final-10-10-18-cs-final-17-55-pdf>
- Monteiro, J. K. *et al.* (Orgs.) (2019). *Trabalho que adoecer: resistências teóricas e práticas*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.
- Moraes, R. C. (2001). *Neoliberalismo – de onde vem, para onde vai?* São Paulo: Editora Senac.
- Moraes, R. C. (2002). Reformas Neoliberais e Políticas Públicas: hegemonia ideológica e redefinição das relações Estado-Sociedade. *Educ. Soc.* (Campinas), 23(80), 13-24.

- Moraes, R. C., *et al.* (2021). Dimensão subjetiva do trabalho acadêmico de estudantes da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil. In: J. K. Monteiro, *et al.* (Orgs). *Trabalho, precarização e resistências*. São Luís: EDUFMA.
- Moraes, T. F. (2017, Out. 27). Suicídio de Doutorando na USP levanta questões sobre a saúde mental na pós. In *Folha de São Paulo*. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2017/10/1930625-suicidio-de-doutorando-da-usp-levanta-questoes-sobre-saude-mental-na-pos.shtml>
- Morin. E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Nardi, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade*: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Nardi, H. C. (2019). Subjetividade e trabalho. In P. F. Bendassolli, & Borges-Andrade, (Orgs). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Belo Horizonte: Editora Artesã.
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educ. Soc.*, 25(89), 1127-1144.
- Oliveira, D. A., Duarte, A. M. C., & Vieira, L. M. F. (2010) *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação. Recuperado de: <https://gestrado.net.br/dicionario-de-verbetes/>.
- Paes de Paula, A. P. (2005). Administração Pública Brasileira entre o Gerencialismo e a Gestão Social. *RAE*, 5(1).
- Pagès, M., *et al.* (1987). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Palhares, M.C. A. (2008). Transferência e contratransferência: a clínica viva. *Revista Brasileira de Psicanálise.*, 42(1), 100-111. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0486-641X2008000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-641X2008000100011)
- Patrus, R. *et al.* (2015). O produtivismo acadêmico e seus impactos na pós-graduação *stricto sensu*: uma ameaça à solidariedade entre os pares?. *Cad. EBAPE.BR*, 13(1), art. 1.
- Pavão, A. C. (2020). *Sentir, agir e ser*: Identidades, Subjetividades, Afetos e os mundos atuais do trabalho. 2020. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Maringá, UEM, Maringá, Pr.
- Pavão, A. C. (2015). *Muito além da ação: um estudo sobre emoções no mundo do trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Maringá, UEM, Maringá, Pr.

- Peroni, V. M. V. (1999). *A redefinição do papel do Estado e a política educacional no Brasil dos anos 90*. 1999. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Peroni, V. M. V. (2000). *O Estado brasileiro e a política educacional dos anos 90*. MG: Caxambu, 23 e 24 de setembro de 2000. Recuperado de: <http://23reuniao.anped.org.br/23reuan.htm>
- Pomar, P. E. R. (2019). Desgaste mental, sofrimento físico e assédio moral na universidade produtivista. *Revista ADUSP – Associação dos Docentes da USP*, 63.
- Ricieri, M. (2013). *A Formação de Tutores e sua atuação na Educação a Distância: a realidade do curso de Tecnologias Assistivas, projetos e acessibilidade*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação, Universidade do Norte Paulista, São Paulo.
- Ricieri, M., & Silva, G. E. (2019a). Mercantilização da produção científica: impactos na saúde psíquica do sujeito que produz. In *Anais do 10º Colóquio Internacional de Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho - CIPPT*. São Paulo: USP. Recuperado de <https://pro.poli.usp.br/cippt10/>
- Ricieri, M., & Silva, G. E. (2019b). Produtivismo e Precarização na produção científica: impactos na saúde psíquica do pesquisador. In *Anais do 20º Encontro Nacional da ABRAPSO*, São Paulo: PUC.
- Ricieri, M., & Silva, G. E. (2022). Verso e Reverso: produtivismo na produção científica e o adoecimento dos profissionais da educação. In: G. E. Silva, & L. M. Soldara, (Orgs). *Psicologia e Trabalho: reflexões contemporâneas*. Curitiba: Editora CRV.
- Rodrigues, A. P. C., & Pedro, R. M. L. R. (2020). Tecnologia e Produção de visibilidade: novos contornos para o mundo do trabalho. In: *Neoliberalismo, Trabalho e Precaridade subjetiva*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.
- Sanz-Valero, J., D'Agostino, M. J., Castiel, L. D., & Veiga de Cabo, J. (2007). La iniciativa Open Access, una visión de conjunto. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(207), 05-09.
- Saviani, D. (2012). Política educacional brasileira: *limites e perspectivas*. *Revista de Educação*, 24, ISSN 2318-0870.
- Seligmann-Silva, E. (2003). Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In *Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho*. São Paulo: Editora Atheneu.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Seligmann-Silva, E. et al. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 187-191.
- Sennett, R. (2008). *A corrosão do caráter*. 13ª ed., Rio de Janeiro: Editora Record.



- Sguissardi, V. (2010). Produtivismo acadêmico. In D. A. Oliveira, A. M. C. Duarte, & L. M. F. Vieira, (Orgs). *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação.
- Sguissardi, V., & Silva Júnior, J. R. (2009). Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico. *Xamã. Revista Inter Ação*, 36(1), 331-336, 23.
- Shiroma, E. O. (2003) Política de Profissionalização Aprimoramento ou Desintelectualização do Professor? *Intermeio: revista do Mestrado em Educação*, (Campo Grande), 9(17), 64-83.
- Shiroma, E. O., & Campos, R. F. (2006). La resignificación de la democracia escolar mediante el discurso gerencial: liderazgo, gestión democrática y gestión participativa. In: M. Feldfeber, & D. A. Oliveira, (Orgs.). *Políticas educativas y trabajo docente: Nuevas regulaciones, Nuevos sujetos?* (1 ed, pp. 221-237). Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Shiroma, E. O., Campos, R. F. & Garcia, R. M. C. (2005). Decifrar textos para comprender a política: subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. *Revista Perspectiva*, 23(2). Doi: <https://doi.org/10.5007/%25x>
- Silva, A. J. S. (2015). *Privatização: a amplitude conceitual do termo "Era Gerencial"*. Trabalho de Conclusão de Curso Administração Pública e Social Não-Publicada, Departamento de Ciências Administrativas, Pública e Social, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/130637/000978119.pdf?sequence=1>
- Silva, A. O. (2009). Produtivismo no campo acadêmico: o engodo dos números. *Revista espaço acadêmico*, 216(XIX). ISSN: 1519.6186.
- Silva, G. E. (2015). *Relações de Trabalho dos jogadores profissionais de poker: um estudo à luz da Psicossociologia*. 2015. Tese de Doutorado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Assis, SP.
- Silva, G. E. (2010). *As relações de trabalho nas organizações estratégicas no mundo contemporâneo: a ilusão da droga organização*. 2010. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Assis, SP.
- Silva, G. E. (2020). Subjetividade e saúde mental no trabalho. In M. L. G. Schmidt, (Org.). *Dicionário Temático de Saúde/Doença mental no Trabalho: principais conceitos e terminologias*. 1ª ed. São Paulo: FiloCzar.
- Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2014). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista Do Serviço Público*, 60(3), 241-250. <https://doi.org/10.21874/rsp.v60i3.25>

- Soares, F. M. (2016). A produção de subjetividades no contexto do capitalismo contemporâneo: Guattari e Negri. *Fractal: Revista de Psicologia*, 28(1), 118-126. [doi.org/10.1590/1984-0292/1170](https://doi.org/10.1590/1984-0292/1170)
- Soldera, L. M. (2016). Clínicas do trabalho: diálogos entre Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho. 2016. Tese de Doutorado em Psicologia, Faculdade de Ciências e Letras de Assis, Universidade Estadual Paulista Assis.
- Souza, C. R. A., & Carreiro, T. C. O. C. (2016). Narrativas de Vida e o seu uso pela Psicossociologia. *Clínica & Cultura*, 5(1).
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11-30. [doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002](https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002)
- Thomsen, D.B.G. (2018). Revisão de literatura sobre o *Welfare State*. *Revista científica UMC* (Universidade Mogi das Cruzes), 3(2). Recuperado de <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/190>
- Tuleski, S., Alves, A. M. P., & Franco, A. F. (2017). O que revela e o que encobre o produtivismo acadêmico? Problematizando a face objetivo-subjetiva do fenômeno e seu impacto social-individual. In M. G. D. Facci, & S. C. Urt., (Orgs). *Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor*. Terezina: ED UFPI.

## APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA

- Dados de identificação do entrevistado:
  - Nome; idade; estado civil; formação na graduação; discente de mestrado ou doutorado; experiência profissional.
- Conte-me sobre a sua trajetória profissional;
- Como chegou até aqui – mestrado ou doutorado;
- Porque você escolheu realizar mestrado ou doutorado;
- No momento, você tem alguma atividade laborativa;
- De que forma concilia o mestrado ou doutorado com o trabalho;
- Você se identifica com a atividade de produção científica;
- Que sentimentos emergem quando você precisa produzir e publicar artigos ou livros;
- Como você se sente quando participa de congressos e eventos educacionais;
- Como você enfrenta a pressão no trabalho e/ou no curso de pós *stricto sensu*;
- Como você avalia a sua saúde física e psíquica;
- Em sua opinião cursar o mestrado ou doutorado promove doenças orgânicas ou psíquicas;
- Você já adoeceu durante o curso e mestrado ou doutorado;
- Você usa medicamentos por demandas emocionais;
- Usa substâncias que potencializam o seu rendimento no trabalho e no estudo;
- Qual sua concepção de prazer e saúde no trabalho;
- Em sua opinião como o aluno de mestrado/doutorado pode lidar com situações de pressão e que promovam o sofrimento;
- Você se sente reconhecido e gratificado;
- Quais suas expectativas em relação ao futuro.

## APÊNDICE II- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada “**O gerencialismo e os impactos na saúde mental do sujeito que produz ciência: a mercantilização da educação e da produção científica**”, que faz parte do curso de Pós-graduação (Doutorado) em Psicologia e é orientada pelo Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva da Universidade Estadual de Maringá (UEM). O objetivo da pesquisa é analisar *se e como* os modelos de gestão atuais/contemporâneos operantes no universo das organizações que preconizam o culto à performance e a cultura da excelência, transcendem e submergem nas Universidades/IES, mais especificamente em PPG’s *stricto sensu*, configurando *no e através* de seu modelo gerencialista, implicações na saúde mental dos sujeitos-pesquisadores (discente/docente).

Para isto a sua participação é muito importante, e ela se daria da seguinte forma: na terceira etapa, na qual serão realizadas as entrevistas com cada sujeito-pesquisador discente através de um roteiro de entrevista (Apêndice I), que servirá como um eixo norteador, pois a modalidade da entrevista será aberta. A entrevista psicológica é considerada como uma ferramenta básica do método clínico, para tanto, definimos a entrevista na modalidade aberta, que possibilitará ao entrevistador mais liberdade para realizar as perguntas ou para fazer suas intervenções, permitindo mais abertura para discussão referente a este contexto.

Informamos que poderão ocorrer os riscos/desconfortos a seguir: pode haver o risco de constrangimento emocional ou psicológico por parte dos entrevistados por se tratar de temas relacionados a subjetivação do trabalho, podendo suscitar sentimentos e lembranças que despertem inquietações. Pode haver também, o risco de reviver momentos de sofrimento decorridos nos períodos in curso do mestrado ou doutorado, e decorrentes de atividades laborais como: produção de artigos, livros, relatórios, expectativas nos resultados das publicações e de participação em eventos, tanto para os discentes quanto os docentes. Esse risco pode ser minimizado com o processo de escuta qualificada por parte do pesquisador e, posteriormente, com a ressignificação desses sofrimentos, bem como a reflexão e o poder de agir do próprio entrevistado, conforme propõe a metodologia utilizada.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão

utilizadas somente para os fins desta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Um dos benefícios esperados é ter a possibilidade de verbalizar e refletir sobre as atividades que realiza enquanto sujeito-pesquisador (discente/docente), ou seja, analisar (e o próprio sujeito da pesquisa analisar-se) sobre a sua inserção no contexto de educação e trabalho atualmente regidos pelas diretrizes gestonárias. Averiguando se, o modo como estão sendo direcionadas as atividades e responsabilidades inerentes à função, estão submetidas ao modelo de gerenciamento regulado por exigências de excelência e alta performance de desempenho, transformando essas reflexões em possibilidades e estratégias de enfrentamentos ao adoecimento psíquico (se encontrados) e ressignificações das exigências que vivenciam. A metodologia utilizada proporciona a escuta e a ressignificação das relações de trabalho e atividades laborais, e resgatar memórias faz com que elas sejam reconstituídas, reelaboradas diante dos novos sentidos que se lançam.

As discussões e reflexões acerca do tema da pesquisa também poderiam incitar indagações e ressignificações e, quem sabe, reformulações no gerenciamento dos órgãos e instituições responsáveis pelas regulações das Universidades e Instituições de Ensino Superior, no tocante às atividades de pesquisa de docentes e discentes.

Caso você tenha mais dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, pode nos contatar nos endereços abaixo ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da UEM, cujo endereço consta deste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Além da assinatura nos campos específicos pelo pesquisador e por você, solicitamos que sejam rubricadas todas as folhas deste documento. Isto deve ser feito por ambos (pelo pesquisador e por você, como sujeito de pesquisa) de tal forma a garantir o acesso ao documento completo.

Eu, \_\_\_\_\_  
declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar  
VOLUNTARIAMENTE da pesquisa coordenada pelo Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

\_\_\_\_\_ Data:

Assinatura

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que forneci  
todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supra-nominado.

\_\_\_\_\_ Data:

Assinatura do pesquisador

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com o pesquisador, conforme o endereço abaixo:

Nome: Guilherme Elias da Silva

Endereço: Rua São João, 315, apto 101. Zona 7. CEP: 87030-200, Maringá-PR.

Telefone: (44) 99936-6204

E-mail: gesilva@uem.br

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço abaixo:

COPEP/UEM

Universidade Estadual de Maringá.

Av. Colombo, 5790. UEM-PPG-sala 4.

CEP 87020-900. Maringá-Pr. Tel: (44) 3261-4444

E-mail: [copep@uem.br](mailto:copep@uem.br)