

SOFRIMENTO E ESTIGMA NA GESTÃO DO TRABALHO DOCENTE NA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU

ROBSON SUETH
professorsueth@ig.com.br
Unigranrio/UFF

MARIA DE FÁTIMA COSTA DE PAULA
mfatimadepaula2015@gmail.com
UFF

Resumo: Este artigo tem por objetivo propor uma reflexão sobre as condições as quais professores-pesquisadores de programas de pós-graduação em educação estão sendo submetidos pela pressão para publicação em periódicos bem qualificados pela CAPES, o que tem os conduzido ao sofrimento e à estigmatização. Pois são responsabilizados e se sentem responsáveis pela avaliação do programa de pós-graduação aos quais estão vinculados. Contemplando a dimensão teórico-metodológica, trata-se de um estudo qualitativo descritivo que se fundamenta, empiricamente, na realidade vivenciada por seus autores no contexto da pós-graduação stricto sensu e, teoricamente, nas pesquisas de Dejours (1992) sobre o sofrimento no ambiente de trabalho e também na obra de Goffman (2004) a respeito do processo de estigmatização do sujeito. Da análise empreendida, consubstanciando as interpretações por meio da observação participante por parte dos autores deste artigo pela convivência entre pares no contexto da pós-graduação stricto sensu e das contribuições teóricas de Dejours e Goffman, foi possível concluir que o professor-pesquisador vem sendo submetido ao sofrimento e se configurando como estigmatizado.

Palavras Chave: Sofrimento - Estigma - pesquisador - pós-graduação - trabalho docente

1. INTRODUÇÃO

Professores-pesquisadores buscando a manutenção do *status* de professores credenciados em seus respectivos programas de pós-graduação precisam atender aos critérios de avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, por meio das avaliações periódicas, que têm por intento o monitoramento de suas atividades visando o cumprimento dessas decisões políticas e o estabelecimento das condições e incentivos para a realização de pesquisas. Nesse ambiente, os docentes têm de atender às exigências que vão interferir significativamente na sua avaliação e na dos programas de pós-graduação (PAULA; SUETH, 2015).

Como exigências, precisam produzir e publicar uma média anual de “produtos” científicos em periódicos classificados pela CAPES; lecionar na graduação e na pós-graduação, orientar bolsistas de iniciação científica, mestrandos e doutorandos; realizar pesquisas, de preferência com financiamento de agências de fomento com reconhecimento acadêmico; fazer palestras e conferências; participar de eventos nacionais e internacionais, qualificados pela CAPES; prestar assessorias e consultorias científicas; e, considerado bastante relevante, obter algum tipo de bolsa, em especial a de produtividade em pesquisa do CNPq.

Esses docentes são permanentemente pressionados a demonstrar produtividade avaliada, tendo como parâmetro a sua produção bibliográfica publicada como artigo em periódicos, capítulos de livro e livros. Essa exigência a respeito de suas produções é mais valorizada ao se comparar às atividades de ensino e extensão, levando-se em conta serem consideradas em plano superior pela CAPES. Dessa forma, podem ser observadas hierarquias e dicotomias na Universidade, percebidas, então, entre a pós-graduação *stricto sensu* e a graduação; entre as dimensões de pesquisa, de ensino e de extensão; entre pesquisadores e professores, que nesse caso, pesquisadores são mais valorizados, pois originam produtos mensuráveis pela CAPES e pelo CNPq (PAULA, 2010, 2012).

Assim, esses docentes são compelidos a publicar em veículos classificados como *qualis* pela CAPES. O sistema *Qualis* é definido como “o conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação”. Criado, então, para verificar o atendimento das necessidades específicas que constituem o sistema de avaliação da Capes, baseia-se nas informações apuradas pelo aplicativo “coleta dos dados” da Plataforma Sucupira¹ que fornece uma relação na qual consta a classificação dos veículos nos quais os programas de pós-graduação informam a divulgação da produção intelectual de seus docentes. O sistema “*Qualis* afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise da qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos e anais de eventos” (CAPES, 2014).

Assim sendo, deve-se levar em consideração as dificuldades enfrentadas para a devida publicação nos veículos *qualis*, preferencialmente de A1 a B2, pela relação desproporcional que se observa entre oferta e demanda, ao se conhecer o número de meios de publicação existentes, sua periodicidade e especificidades das linhas de publicação, tendo-se de outro lado o número de produtos concluídos, a cada dia, e carregados de expectativas, por parte de pesquisadores, sequiosos pela aceitação das respectivas submissões nos veículos de publicação científica pretendidos, bem como o forte comprometimento com a avaliação positiva de seu programa de pós-graduação.

1. A Plataforma Sucupira é a denominação adotada pela CAPES para referir-se ao formulário eletrônico no qual são coletadas diversas informações relacionadas aos programas de pós-graduação que serão submetidas à avaliação periódica trienal. Explicações e comprovações são, também, foco de inserções no formulário, como a caracterização dos programas, descrição de sua estrutura, funcionamento, assim como dados pertinentes aos docentes e discentes, e com especificidade, a produção intelectual.

Diante desse contexto, este artigo tem por objetivo propor reflexão sobre as condições as quais professores-pesquisadores de programas de pós-graduação em educação, estão sendo submetidos ao sofrimento e à estigmatização diretamente provocados pela pressão que os atinge ao lhes exigir publicações em periódicos bem qualificados na classificação *qualis*, responsabilizando-os, assim, pela avaliação positiva do programa de pós-graduação aos quais estão vinculados, como também por sua manutenção como docente credenciado.

Contemplando a dimensão metodológica, trata-se de um estudo descritivo que se fundamenta, empiricamente, na realidade vivenciada por seus autores no contexto da pós-graduação e, teoricamente, nas pesquisas de Dejours (1992; 2007b) sobre o sofrimento no ambiente de trabalho e também na obra de Goffman (2004) a respeito do processo de estigmatização do sujeito.

2. SITUANDO O AMBIENTE DE PRODUÇÃO DO PROFESSOR-PESQUISADOR

Uma realidade na qual o professor-pesquisador encontra-se submetido, está caracterizada por um poder disciplinar num contexto de microfísica do poder, de acordo com o que Foucault (1981) compartilha ao esclarecer essas duas categorias sobre as quais ele claramente explicita em sua obra.

A categoria “Microfísica do Poder” cuja noção pode ser apropriada como conjunto de mecanismos heterogêneos e técnicas infinitesimais dos poderes periféricos e moleculares em níveis variados em pontos diferentes da rede social, integrados ou não ao Estado, com relativa independência e autonomia, que considerando a subjetividade de seus integrantes atomizados, lhes são possibilitadas as condições de produção de saberes e o dimensionamento do poder social. Esses mecanismos não estão localizados em nenhum ponto específico da estrutura social, funcionando como uma rede de mecanismos dos quais ninguém escapa, pois deles não há limites nem fronteiras, exterior ou interior.

E a categoria “Poder Disciplinar” compreendida como um sistema de aperfeiçoamento gradual e contínuo das capacidades humanas, que simultaneamente intenta e potencializa a utilidade e força econômica, para reduzir a força e riscos políticos de sua capacidade de revolta, de resistência, de insurreição sobre as determinações do poder, acarretando a neutralização dos efeitos de contra-poder. Com esse sistema, muito mais que uma instância negativa que tem por função reprimir, é possível formar e transformar o indivíduo pelo controle do tempo, do espaço, da atividade, da sexualidade, pela utilização de instrumentos como a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame, compondo uma rede produtiva que atravessa todo corpo social (FOUCAULT, 1988).

Parece aceitável que, de uma forma geral, o indivíduo, realizando o seu trabalho, obtenha os resultados esperados, na medida proporcional de seu desempenho, levando-se em conta os esforços despendidos, muito provavelmente decorrentes de seu grau de motivação, pela razão da satisfação que isso pode lhe proporcionar, considerando que esteja desenvolvendo tarefas por ele eleitas, sem imposições, e pelo comprometimento que eticamente possua com relação ao papel profissional que desempenha, contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.

No contexto adequado à sua dinâmica profissional com espaços e ferramentas apropriadas, ambiente prazeroso e necessidades atendidas satisfatoriamente, acredita-se que os professores-pesquisadores na pós-graduação deem conta de suas incumbências com a tranquilidade dos monges, preparando as suas aulas, lendo artigos e trabalhos elaborados pelos orientandos, elaborando seus próprios textos, participando de eventos científicos, fazendo palestras, integrando bancas examinadoras, dentre outras, enfim, cumprindo as suas atividades de maneira consciente e produtiva.

Interpõem-se, entretanto, nessa realidade, situações que vão desencadear uma atmosfera, no mínimo, desconfortável ao ambiente de trabalho, principalmente com relação à missão de produzir e publicar textos científicos acompanhada de altas exigências que precisam ser cumpridas, com a imposição de critérios que serão levados em conta por ocasião do processo de avaliação de sua produção e do programa de pós-graduação ao qual está vinculado.

A classificação dos periódicos pelo sistema Qualis distribuídos em A1, A2, B1 e B2, os mais bem avaliados, que estabelecem a pontuação de sua produção gerando o índice desejado para, da mesma forma, conceituar o seu programa, é o que torna essa empreitada difícil de ser contemplada.

Fosse apenas a tarefa de elaboração de seus textos a maior de suas dificuldades, mas, depara-se com uma realidade complexa envolvendo variáveis que se afastam de seu controle e lhe impedem de atuar em seu benefício para resolvê-las. Trata-se da realidade da publicação. Nem sempre consegue publicar nos veículos de seu interesse e naqueles com alto conceito.

Uma variável que pode impedir o atendimento aos critérios, da CAPES, de comprovar, pelo menos, três produtos publicados por ano em veículos A1, A2, B1 e B2, é o tempo de resposta sobre o aceite ou rejeição da submissão realizada junto às comissões de avaliação dos veículos de publicação, em especial os periódicos. Há uma disposição geral de que um artigo leve em torno de três a seis meses para sua publicação depois da carta de aceite. Mas, na prática, esse prazo pode se estender para além de dois anos. Convencionado está que não é válido, ou aceitável pela comunidade científica, submeter o mesmo artigo em mais de um veículo, buscando-se, com isso, uma estratégia para ganhar tempo e aumentar as chances de publicação. Nessa realidade, é possível que o pesquisador deixe de publicar e perca a condição de informar, no prazo determinado, a sua produção na Plataforma Sucupira.

Mesmo que um artigo não seja rejeitado por completo, há ainda a situação de sugestões pelos pareceristas quanto às reformulações pedidas no texto, sobre as quais o seu autor deve proceder para que tenha seu artigo publicado. O que pode não acontecer imediatamente por conta da demanda de artigos já em condições consideradas “apropriadas”, “na fila”, aguardando por sua publicação.

Mas não é qualquer livro, capítulo de livro, artigo científico publicado em periódico ou trabalho publicado em evento científico que vai contribuir positivamente com a avaliação da produção intelectual. No caso dos trabalhos completos publicados e apresentados em anais de eventos científicos, na ficha de avaliação, do relatório do triênio 2010-2012, da área de educação encontra-se:

A produção qualificada de trabalhos completos em anais foi analisada de forma qualitativa com privilégio para a produção em eventos internacionais e nacionais de qualidade. Somente foram considerados eventos com grande penetração na área e avaliação de trabalhos por comitê científico constituído por pares de diferentes instituições nacionais e internacionais (CAPES, 2013).

No item 4.2, desse relatório, sobre a distribuição de publicações qualificadas em relação ao corpo docente permanente do programa, considerou-se que cada professor-pesquisador tivesse, pelo menos, seis produtos qualificados no triênio para atuação no Doutorado ou três produtos qualificados para atuação no Mestrado (com peso 60). E quanto aos produtos bibliográficos (com peso 40), foram considerados, no triênio, pelo menos, dois produtos qualificados como B2 (ou L2 - livros), no caso de Mestrado, ou três produtos com a mesma qualificação para atuação como orientador, em nível de Doutorado.

O que parece trazer incômodo na concretização dessas exigências não se trata da produção em si, mas, sim, da qualidade exigida do veículo de publicação. Imagine-se 121 programas de pós-graduação na área de educação com, aproximadamente, 30 docentes credenciados em cada, tendo de publicar de três a seis produtos qualificados por triênio, a considerar a pontuação dos periódicos, por exemplo, com diminuição em efeito cascata da classificação de A1 a B5. E se não conseguirem

publicação em periódicos A1, A2, B1 e B2, quantos produtos mais terão de elaborar para conseguirem os índices exigidos pela CAPES?

O professor-pesquisador não tem apenas o compromisso de produzir para a sua permanência na condição de credenciado, mas, também, para a manutenção ou melhoria da classificação do programa do qual é integrante, com vistas nos desdobramentos que essa classificação pode ocasionar ao se considerar os benefícios com relação à concessão de bolsas de estudo discentes, de financiamento de viagens para congressos, encontros e seminários nacionais e internacionais, organização de eventos, dentre outras atividades, todas dependentes do financiamento das agências de fomento e avaliação. Em uma palavra, da produtividade de cada docente depende o conceito do programa de pós-graduação ao qual está vinculado e o seu prestígio acadêmico na área.

Nesse contexto, as condições podem não ser favoráveis para contemplar tais exigências. As imposições da CAPES forçando a finalização dos produtos antes de sua maturação necessária podem comprometer os resultados da pesquisa, que requer um tempo para a sua adequada consistência, o emprego de métodos rigorosos imprescindíveis às análises realizadas sobre os dados apurados, a testagem das hipóteses formuladas e a eliminação de vieses, podendo dificultar o alcance da qualidade requerida (PAULA; SUETH, 2015).

Pelo que parece, isso tende a deslocar a natural atribuição do pesquisador, ao realizar seus estudos e divulgá-los à comunidade científica, para um contexto de produtivismo, ao invés de se concentrar na criação e aprofundamento de ideias pertinentes às dimensões acadêmico-científicas. Quem sabe, não estão se sentindo constrangidos a produzir como operários de uma fábrica de conhecimento idealizada pelas instâncias político-burocráticas de “fomento” e “avaliação”, no que é possível pensar, desempenhando o seu trabalho na condição de regulados com papéis determinados num ambiente de submissão, desmotivação, perda da autonomia e, ainda, com forte possibilidade de adoecimento (PAULA; SUETH, 2015).

Produtivismo é aqui entendido como um processo de intensa pressão por produção num contexto de trabalho que valoriza a quantidade produzida por unidade de produção. Ou seja, um número mínimo de produtos intelectuais *qualis* publicados por cada professor credenciado, de acordo com critérios de avaliação sobre o veículo que publica, previamente estabelecidos, é exigido pela CAPES e se esse critério não for cumprido isso acarreta na diminuição do conceito do programa de pós-graduação e descredenciamento docente, desconsiderando a qualidade da produção.

Essa realidade, na qual os professores-pesquisadores se sentem continuamente pressionados a se manterem na condição de credenciados, pode estender-se numa proporção de agigantar-se rumo a um contexto com desdobramentos perigosos, previsíveis e indesejáveis e que tendem a trazer riscos à qualidade da pesquisa, à qualidade da orientação dos discentes, à saúde dos docentes, prejudicando o processo de preparação de novas gerações de intelectuais na Universidade.

O que parece é que os professores-pesquisadores estão numa ambiência de naturalização de assédio moral, coação e controle degradante, vistos como operários produtores e reprodutores de conhecimento sob a égide de um produtivismo imediatista, quantitativo limitado às demandas de mercado ou de decisões e políticas de Governo, que ainda não tem sido objeto prioritário de questionamento e resistência por parte do meio acadêmico-universitário.

Até que ponto essa situação lhes proporciona a sensação de alienação do conhecimento e exclusão dos processos de decisão da vida acadêmica e da Universidade, impedindo-os de buscar melhores respostas para as suas indagações científicas e questionamentos intelectuais por meio da pesquisa e, com isso, se auto-realizar em suas vocações profissionais?



Metaforicamente, não é possível imaginá-los como operários de uma indústria idealizada com base em resultados quantitativos? Nessa lógica, quem produz mais é mais bem avaliado. E, por outro lado, também não seria possível admitir uma situação naturalizada de submissão, porque pouco há atitudes contrárias desses mesmos produtores que, certamente insatisfeitos, permanecem passivos à essa condição, cumprindo exigências determinadas e comportando-se na condição de assujeitamento e de maneira, ainda, silenciosa? (PAULA; SUETH, 2015).

O que importa é compreender as nuances sobre a realidade na qual o professor-pesquisador situa-se cotidianamente, dentre outras atividades, a de produzir para publicar. Nesse sentido, pode estar passando por estresse ao sentir-se pressionado a publicar diante dessas e outras situações que dificultam suas publicações. Essa realidade pode lhe estar causando alguma forma de sofrimento.

Nessa mesma realidade, também influenciada pela competitividade entre pesquisadores pares, no mesmo programa de pós-graduação, os critérios de avaliação, que se referem às exigências por publicação, se não contemplados por determinados docentes, podem desencadear uma condição que não os considera integrantes do mesmo grupo de publicistas e, por isso, levando-os a desenvolver sentimento de estigmatização.

3. O SOFRIMENTO DO PROFESSOR-PESQUISADOR EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente profissional, segundo Christophe Dejours, pode desencadear prazer ou sofrimento. O sofrimento no trabalho está relacionado às condições do trabalhador com base em sua trajetória de vida ao longo do tempo e de acordo com as experiências vividas por ele em cada época, por meio de suas relações no contexto diário de trabalho (DEJOURS, 1992; 2007b).

Leda Leal Ferreira afirma que a noção de sofrimento, para Dejours, ocupa posição central em seus estudos. No que se pode entender, antes de tudo, se tratar de um estado de luta do sujeito contra forças que o conduzem em direção à doença mental. Nesse contexto, para essa ergonomista, surge outro conceito base na teoria de Dejours: o papel da organização do trabalho. De acordo, ainda, com essa autora, “é na organização do trabalho que devem ser procuradas estas forças” (FERREIRA, 1992, p.10).

Dejours critica a organização do trabalho, que tem sua origem nos estudos organizacionais de Frederick Winslow Taylor, cuja ideia sistematizada sobre os processos produtivos das organizações ficou conhecida como a Teoria da Administração Científica, que tem lastro em sua outra obra publicada *Shop Management* (Administração de Oficinas, 1903). Considerando os reflexos da Revolução Industrial, dentre eles a desqualificação do trabalhador e a necessidade de produzir mais para gerar lucros, levando-se em conta um grande contingente de desempregados ávidos por um salário, as fábricas contratavam mão de obra na medida da necessidade de sua produção. Mesmo assim, constatava-se baixa produtividade e lucros decrescentes. Os parágrafos seguintes, que se referem às ideias de Taylor, estão fundamentados na sua obra “Princípios da administração científica” (1987).

Diante desse cenário, buscando solução para essa situação deflagrada, Taylor (1987) refletiu sobre o papel da administração, a partir de seu entendimento de que haveria a necessidade de desenvolver um alto nível de padrão profissional e capacitar trabalhadores visando sua manutenção nas fábricas. E, ainda, considerando o processo administrativo como ciência, pensou que haveria condição de se conseguir uma produtividade maior dos trabalhadores.

Nessas circunstâncias, estudou o processo administrativo sob a lógica do trabalho realizado pelos operários, denominado de uma análise “de baixo para cima”, considerando as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores no “chão da fábrica” e por meio disso (com foco na tarefa) analisou as condições que levariam ao alcance dos resultados pretendidos pela organização.

Lançou mão de métodos científicos para melhor entender essa realidade e aplicando-os aos problemas da administração, tinha pretensões de contribuir com o incremento dos processos industriais com maior eficiência. Para isso utilizou-se da observação sobre as práticas profissionais dos trabalhadores e realizava medições sobre o tempo que cada tarefa levava para ser realizada e a quantidade de produtos fabricados por cada operário. Sua intenção, com isso, era suprimir desperdícios e perdas no processo produtivo ao mesmo tempo em que pudesse aumentar a produtividade.

Implantou diretrizes na gestão com base em princípios científicos focados na relação com os trabalhadores. Alterou o tratamento com os operários. Ordens e instruções não são discutidas, o bom operário deve cumpri-las. A condição essencial para que essa dinâmica de gestão ocorresse era a boa preparação dos gerentes. Nesse sentido, para Taylor (1987), atividades bem planejadas, informadas aos operários acompanhadas do tempo em que devem ser finalizadas, aumentariam a produção.

Dentre os seus princípios, dá destaque aos *quatro princípios fundamentais da administração científica*. São eles: (1) “Substituição do critério individual do operário por uma ciência”, podendo-se interpretar como o princípio do planejamento, por meio do qual propõe-se a substituição do critério individual do operário, da improvisação e do empirismo por métodos planejados e testados; (2) “Seleção e aperfeiçoamento científico do trabalhador, que é estudado, instruído, treinado e, pode-se dizer, experimentado, em vez de escolher ele os processos e aperfeiçoar-se por acaso”, acatado como o princípio da preparação dos trabalhadores que trata da seleção científica de trabalhadores de acordo com suas aptidões, transformando-os em melhores trabalhadores e mais produtivos num ambiente apropriado e com a distribuição física racional de máquinas e equipamentos, considerando seus estudos sobre a realização das tarefas, tempos e movimentos e a Lei da fadiga, por exemplo; (3) “Cooperação íntima da administração com os trabalhadores, de modo que façam juntos o trabalho, de acordo com as leis científicas desenvolvidas, em lugar de deixar a solução de cada problema, individualmente, a critério do operário”, admitido como o princípio da execução, recomendando que as atividades profissionais devem ser atribuídas acompanhadas das respectivas responsabilidades visando o desempenho disciplinado do trabalhador; e (4) “Em lugar do antigo esforço individual, e com a divisão equânime, entre a direção e os trabalhadores, das partes da cada tarefa diária, a administração encarrega-se das atribuições para as quais está mais bem aparelhada e os operários das restantes”, nesse caso aceito como o princípio do controle que permite acompanhar o desempenho do operário segundo o método específico de cada tarefa prevista na produção (TAYLOR, 1987, p.84).

Pensando na melhor forma de realizar as tarefas nas fábricas, Taylor passou a estudar os processos de produção como o estudo do tempo e movimento que media os deslocamentos dos trabalhadores durante a realização de uma tarefa e o tempo que levava para finalizá-la. Escreveu sobre as correias das engrenagens como possibilidade de aumentar a velocidade na linha de produção, versou sobre a gestão por eficiência, introduziu o prêmio por peça produzida, criou a padronização e a especialização, por meio da qual um operário encarregava-se da execução de uma mesma tarefa e com isso aumentava a produção, dentre dezenas de outros estudos.

Isso marcou a ideia de racionalização do trabalho. Dessa forma, tem-se a organização racional do trabalho, que na época voltava-se para a eficiência, uso otimizado do tempo para realizar as tarefas profissionais, cumprimento das ordens superiores e como resultado a obtenção do aumento da produtividade.

Dejours se propôs a responder à indagação “como fazem os trabalhadores para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados pelo seu trabalho?” De acordo com Ferreira (1992), com esse intento, amplia-se notadamente o próprio objeto de estudo da

psicopatologia do trabalho. Essa empreitada não foi somente investigar as doenças mentais descompensadas, ou os trabalhadores por elas afetados, mas, sim os trabalhadores, a população real e “normal” que exercem suas atividades profissionais nas fábricas, nas usinas, nos escritórios e é submetida a pressões do dia a dia. “O objeto de estudo passa a ser, não a loucura, mas o *sofrimento* no trabalho, ‘um estado compatível com a normalidade mas que implica numa série de mecanismos de regulação’” (FERREIRA, 1992, p.9, grifos da autora).

Para Dejours, "o sofrimento é inevitável e ubíquo [ocorre em todos os lugares]. Ele tem raízes na história singular de todo sujeito, sem exceção. Ele repercute no teatro do trabalho ao entrar numa relação, cuja complexidade já vimos, com a organização do trabalho" (DEJOURS, 2007b, p. 137).

Segundo Ferreira (1992, p.10),

Ele [Dejours] esclarece que entende por organização do trabalho não apenas a divisão do trabalho, isto é, a divisão de tarefas entre os operadores, os ritmos impostos e os modos operatórios prescritos mas também, e sobretudo, a divisão dos homens para garantir esta divisão de tarefas, representada pelas hierarquias, as repartições de responsabilidade e os sistemas de controle.

Continua afirmando que quando a organização do trabalho se conflita com o funcionamento psíquico dos homens, “quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos”, surge aí um sofrimento patogênico. Mas, em se tratando de um processo dinâmico, os sujeitos criam *estratégias defensivas* para se proteger (FERREIRA, 1992, p. 10, grifos da autora).

Nessa ambiência, têm-se dois tipos de sofrimento: o patogênico e o criativo. Para esse autor, o sofrimento patogênico origina-se diante do esgotamento das condições defensivas do trabalhador. Traduz-se num sentimento de que os últimos recursos defensivos que lhe restam não foram compensados e isso contribui com o seu desequilíbrio psíquico, tendo como consequência uma gradativa ou violenta descompensação mental ou psicossomática e também o adoecimento (DEJOURS, 2007b, p.137). Nesse contexto, diante das pressões por produtividade direcionadas ao professor-pesquisador, por exemplo, isso vai determinar, segundo a ideia desse autor, o impedimento da energia pulsional², que se acumula no seu sistema psíquico, desencadeando desprazer e tensões (DEJOURS, 2007b, p.29).

Com relação ao sofrimento criativo, sua ocorrência está condicionada ao comportamento do trabalhador em desenvolver soluções efetivas de recuperação de suas condições saudáveis. Isso pode aumentar sua percepção de autoestima e reconhecimento de suas capacidades de resolver os problemas, fazendo com que se lance à inovação, descobrindo soluções originais para os problemas que se estabelecem em seu trabalho. Essa prática, fruto da sua criatividade ou da criatividade de seus colegas de trabalho, vai orientar o emprego de situações que tendem a transformar o sofrimento psíquico. O sofrimento quando transformado em criatividade contribui beneficiando a identidade e torna o indivíduo mais resistente quanto à desestabilização psíquica e somática. Assim, “o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilidade da saúde” (DEJOURS, 2007b, p.137).

2 – Dejours vale-se do conceito freudiano para se referir a um tipo de energia, de natureza interna, por meio da qual o indivíduo recebe um impulso que orienta o seu comportamento, que o motiva a seguir adiante. Quanto a isso, Dejours (2007) afirma que quando não mais se consegue o rearranjo da organização do trabalho e com isso a relação do trabalhador com a organização do trabalho é interrompida, desencadeia-se o sofrimento. Ou seja, a energia pulsional que não se descarrega por meio das atividades laborais vai se avolumando no aparelho psíquico, levando a um sentimento de desprazer e tensão.

E nessa perspectiva, já concebendo que os professores-pesquisadores possam utilizar os mecanismos desencadeados pelo sofrimento criativo, quem sabe seja possível desenvolver alguma lógica alternativa que esteja sendo desenvolvida por esses profissionais visando contornar as causas de seu sofrimento e recuperando suas condições físicas, emocionais e, numa situação mais grave, a sua saúde psíquica.

Reafirmando Dejours, a prática do trabalho por meio das permanentes e, na perspectiva organizacional, necessárias exigências relacionadas às atividades do trabalhador, desencadeiam sofrimento. O sentimento de um possível fracasso diante dessas exigências, no caso do professor-pesquisador, por não contemplar as expectativas sobre seu desempenho acadêmico, vai contribuindo com isso.

Mas, segundo esse autor, é possível modificar essa realidade de sofrimento. Trata-se do reconhecimento do outro em relação ao trabalho realizado. Esse poder de transformação se estabelece na relação direta de que o esforço do trabalhador, ao realizar da melhor forma possível suas atribuições, carece de reconhecimento (DEJOURS, 2007a).

Avila e Barcelos (2012), escrevendo sobre “Trabalho, Reconhecimento e Saúde Mental” segundo as ideias de Dejours, afirmam que quando não se percebe o reconhecimento ou quando ele é negado pelos pares, isso pode se transformar num grande sofrimento para o trabalhador, prejudicando a sua saúde mental. O grau de sofrimento depende de como se dá ou não o reconhecimento. Para esses autores, diante do reconhecimento recebido por algo realizado reconhece-se também as angústias, dúvidas, desmotivações que se manifestaram durante a sua realização. Uma vez havendo o reconhecimento, pode-se perceber que o sofrimento valeu à pena. E que, citando Dejours (2007a, p.34), “isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de ‘leveza d’alma’ ou até de ‘elevação’. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego”.

Para essas autoras, um indivíduo que não recebe reconhecimento por seu trabalho, da mesma forma é impedido de obter sentido na sua relação com ele e nesse caso somente ocorre sofrimento. E que, segundo Dejours, a falta de reconhecimento conduz ao “sofrimento absurdo, que não gera senão sofrimento, num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental”. Considerando que o reconhecimento raramente é concedido satisfatoriamente, o sofrimento no trabalho pode conduzir a diversos distúrbios psicopatológicos (DEJOURS, 2007a, p.35).

De acordo, ainda, com Avila e Barcelos (2012) o reconhecimento não é recebido *a priori*, é necessário ser conquistado a cada procedimento executado, para, nesse contexto, o trabalho e as condições que se estabelecem realizarem a mediação pertinente, possibilitando, com isso, que a energia pulsional tenha condições, por intermédio da sublimação, de ser direcionada para o prazer. E se valendo outra vez de Dejours (2008, p.207): “a sublimação é um processo notável, que permite transformar sofrimento em prazer, a partir de algumas modalidades e pela interferência de mediações que opõem claramente o sofrimento ao masoquismo”.

O fato de o professor-pesquisador não ter tido a aceitação para publicação de seu artigo num periódico bem classificado pelo Sistema Qualis e a seguir obter publicação em outro de classificação inferior ou mesmo não conseguir publicá-lo, conseqüentemente recebendo menor pontuação na avaliação da sua produção intelectual, é um exemplo de ausência de reconhecimento de sua capacidade produtiva, comprometimento com o trabalho acadêmico e com a elevação qualitativa do programa de pós-graduação ao qual está credenciado.

As circunstâncias que levaram a não aceitação da produção intelectual não foram consideradas. Essa objetividade caracterizada pelo cumprimento do critério tal qual o texto lhe descreve, quem sabe pode estar retirando do produtor o seu potencial desejo de produzir mais e com mais qualidade, contribuindo, assim, com o incremento de conhecimentos em sua área de

estudos? Resta-lhe, por vontade própria ou por imposição do programa, esperar pelo seu descredenciamento, por não mais sentir-se motivado a fazer parte dessa maquinaria de poder, que, muitas vezes, deixa de reconhecer o seu trabalho por injustiças de natureza subjetiva.

Há, também, outras formas de reconhecimento no campo científico, no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão, da gestão e da administração universitária que podem afetar sobremaneira o trabalhador intelectual, já que o campo científico caracteriza-se sobretudo:

Enquanto sistema de relações objetivas entre posições adquiridas (em lutas anteriores), é o lugar, o espaço do jogo de uma luta concorrencial. O que está em jogo especificamente nessa luta é o monopólio da autoridade científica definida, de maneira inseparável, como capacidade técnica e poder social; ou, se quisermos, o monopólio da competência científica, compreendida enquanto capacidade de falar e agir legitimamente (isto é, de maneira autorizada e com autoridade), que é socialmente outorgada a um agente determinado (BOURDIEU, 1983, p. 122;123, grifos nossos).

Assim, um ambiente extremamente competitivo, alimentado em grande medida pelas políticas de avaliação, o professor-pesquisador que não é reconhecido pelos seus “pares-concorrentes” poderá ser visto, ou poderá se sentir, como um estigmatizado.

4. O PROFESSOR-PESQUISADOR E A ESTIGMATIZAÇÃO

O sociólogo Erving Goffman, em sua obra *Estigma – Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*, em original datada de 1891, lançada em 1963 e chegando ao Brasil somente em 1988, e tendo sua versão digitalizada em 2004 (objeto da nossa consulta), estabelece a relação social de indivíduos estigmatizados no ambiente caracterizado, pelo autor, como normal. Procura investigar os problemas sociais decorrentes da dificuldade de aceitação dos indivíduos, no curso de suas interações cotidianas e o desempenho dos papéis sociais, a partir da perspectiva analítica do estigma e de sua manipulação. Um ponto considerado crucial para o entendimento do estigma é a diferença que o autor descreve a respeito da identidade do indivíduo: a identidade social virtual e a identidade social real.

Diariamente, no convívio social, são identificados meios de categorizar as pessoas pelos quais é utilizada uma quantidade de atributos interpretados como comuns e naturais aos integrantes de cada uma dessas categorias. “Os ambientes sociais estabelecem as categorias de pessoas que têm probabilidade de serem neles encontradas”. No cotidiano das relações sociais em determinados ambientes é possível o relacionamento com “outras pessoas” previsto sem a devida atenção ou desprovido de reflexão particular. Nessas condições, uma pessoa estranha ao ser apresentada à outra pessoa, a primeira impressão que alcança essa segunda pessoa lhe permite fazer uma previsão sobre a categoria da outra pessoa e, também, de seus atributos. Melhor dizendo, a segunda pessoa configura a identidade social da primeira, considerando que nesse processo incluem-se atributos como honestidade e atributos estruturais como a sua ocupação. Dessa forma, essas pré-concepções são transformadas em expectativas normativas e em exigências apresentadas de modo rigoroso (GOFFMAN, 2004, p.5).

Levando-se em conta apenas as características, deixamos de considerar que fazemos essas exigências ou o que elas podem significar, até refletirmos sobre o quanto essas exigências são contempladas. Diante disso, é provável que percebamos que o tempo todo estamos afirmando a respeito do que esse estranho deveria ser. Logo, essas exigências deveriam ser feitas de maneira mais realística e, assim, o caráter que atribuímos ao estranho deveria tratar-se de uma identidade social virtual, ou seja, uma identidade social possível. Nesse contexto, a categoria e os atributos que verdadeiramente o estranho viesse a comprovar configurariam a sua identidade social real (GOFFMAN, 2004).

Isso quer dizer que a identidade social virtual está relacionada às expectativas que fazemos sobre as características que desejamos encontrar numa pessoa quando com ela nos relacionamos, enquanto a identidade social real é resultado da identificação das características verdadeiras evidenciadas nessa pessoa. Interpretações diferentes e prejudiciais sobre essas identidades acarretam o estigma.

Diante do estranho é possível emergir evidências de que ele possui um atributo a torná-lo diferente de outros, presentes numa categoria em que fosse interpretado como um indivíduo mau, perigoso ou fraco. Deixa de ser considerado como uma pessoa comum e total, tornando-se uma pessoa “estragada” e diminuída. Essa característica é um estigma, principalmente pelo seu efeito de descrédito, podendo ser considerado um defeito, fraqueza ou desvantagem, e que se constitui num contraste específico entre a identidade social virtual e a identidade social real. Há, portanto, outras discrepâncias entre essas identidades. Por exemplo, quando reclassificamos uma pessoa anteriormente situada numa categoria socialmente prevista, realinhando-a em outra diferente, mas igualmente prevista, levando a uma modificação positiva de nossa avaliação. Nesse caso nem todos atributos condenáveis estão sendo analisados, mas apenas os incompatíveis com o estereótipo que desenhamos para um certo perfil de indivíduo (GOFFMAN, 2004).

O autor descreve três tipos de estigma nitidamente diferentes: (1) abominações de corpo, como as deformações físicas; (2) as culpas de caráter individual; e (3) tribais de raça, *status* de classe, nação e religião. Nessa tipologia de estigma, encontram-se as mesmas características sociológicas: “um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus”. (GOFFMAN, 2004, p.7, grifo nosso)

Para esse autor, o estigma é empregado quando se refere a um atributo extremamente depreciativo, considerado num contexto de relações e não de atributos. Isso porque um atributo que estigmatiza uma pessoa pode certificar a normalidade em outra, por não ser horroroso e tão pouco desonroso. Por exemplo, um professor-pesquisador que não tenha fluência em língua estrangeira não está obrigado a revelar essa sua característica aos seus orientandos. Por outro lado, outro que possui fluência em muitas línguas bem como outros atributos e titulações que permitiriam conquistar atividades profissionais com maior remuneração, melhores condições de trabalho e destacado *status* profissional, pode omitir essa informação para não ser considerado, pelos mesmos orientandos, como incapaz, fracassado ou estranho.

Os padrões que o estigmatizado incorporou da sociedade maior tornam-no intimamente suscetível ao que os outros veem como seu defeito, levando-o inevitavelmente, mesmo que em alguns poucos momentos, a concordar que, na verdade, ele ficou abaixo do que realmente deveria ser: A vergonha se torna uma possibilidade central, que surge quando o indivíduo percebe que um de seus próprios atributos é impuro e pode imaginar-se como um não-portador dele (GOFFMAN, 2004, p. 10).

Refletindo melhor sobre o estigma, Goffman afirma que o estigmatizado pode reconhecer que a sua característica distintiva é de conhecimento de todos ou se evidencia prontamente. Nesse caso o estigma situa-se na condição do desacreditado. Ou que a sua característica não é nem percebida e nem imediatamente perceptível por outras pessoas, agora situando-se na condição do desacreditável. O estigma emerge numa situação em que há uma expectativa geral de que os que estejam numa determinada categoria deveriam cumprir a norma ao invés de apenas apoiá-la.

Redizendo, o estigma desvaloriza o indivíduo, tocando-o internamente de forma tão significativa, que ele chega a se sentir um ser diferente da raça humana, inferior aos

considerados normais. Na condição de desacreditado, o estigmatizado tende a sofrer com sentimentos de natureza depressiva como ansiedade, pudor, medo, menosprezo.

Não estaria o professor-pesquisador passando por essa condição de estigmatizado desacreditado ao conviver num contexto de submissões que aguarda por aceitação dos pareceristas das comissões de avaliação dos veículos de publicação? Nesse caso, sofrendo por estigmatização manifestando alguma forma de depressão desencadeada pela ansiedade de ter sua produção aceita, além de desenvolver certo medo por ser interpretado como aquele que não conseguiu que seu texto fosse aceito por um periódico *qualis* de maior classificação ou, ainda, ter sido aceito posteriormente por um veículo de menor classificação.

O auto conceito pode ser minado pelo rigor que o professor-pesquisador, com possibilidade, aplicaria a si mesmo, e então passaria a desenvolver os sentimentos que caracterizam o estigma na condição de desacreditado. Qualquer que seja o resultado da submissão de sua produção bibliográfica, a exposição pública é inevitável, porque o “programa” estará divulgando por meio da Plataforma Sucupira e, da mesma forma, a Plataforma Lattes disponibilizando para consulta pública. De qualquer maneira essa vulnerabilidade é uma via facilitadora da estigmatização, dependendo do estado de controle, auto estima e fraquezas que o docente apresenta. Independentemente de reconhecer o seu estigma, é preciso saber lidar com as emoções diárias decorrentes do tensionamento das relações com as outras pessoas consideradas não estigmatizadas.

Na condição de desacreditável, é mais difícil para o estigmatizado esconder o seu estigma. Há uma luta para não permitir que as pessoas o descubram. Comporta-se de maneira atenta controlando os riscos iminentes de sua descoberta, tendo em vista a possibilidade de divulgação de seu estigma por aqueles que sabem da sua existência. Trata-se, segundo Goffman, de encobrimento.

Os estigmatizados, sejam os da condição de desacreditado ou os da condição de desacreditável, convivem com os normais de uma maneira que o estigma seja encarado como algo que não os atinge mais, a relação sofre uma normalização. No momento do estabelecimento do estigma, estigmatizados e normais podem sofrer com isso. Ao longo do tempo, no convívio entre eles, o estigma vai sendo encarado como algo comum, e normais e estigmatizados vão superando as diferenças e a situação torna-se acomodada.

É possível que alguém não consiga viver com aquilo que lhe foi exigido e, mesmo assim, permanecer relativamente indiferente ao seu fracasso, afastado por sua alienação e protegido por crenças de identidade própria, sintam-se absolutamente normal e entendendo que as outras pessoas não são suficientemente humanas. Esse indivíduo possui um estigma mas isso não o afeta. O estigmatizado parece possuir crenças idênticas sobre a identidade das pessoas em geral (GOFFMAN, 2004).

Além da normalização, Goffman também se refere à organização dos estigmatizados, quando esses se veem diante da evidência de seu estigma e ao admitir-se numa condição diferente frente aos demais indivíduos. Por essa condição sentem uma dificuldade inicial de convivência na sociedade mas, ao lidar com os seus iguais e por essa identificação social com outros estigmatizados, sentem-se como grupo e tomam atitudes de se defenderem uns aos outros.

Para fins de credenciamento e recredenciamento dos professores-pesquisadores nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em educação, a avaliação apenas considera periódicos até B2. Nesse caso, sujeitam-se às interpretações teóricas e subjetivas hegemônicas de comitês de avaliação desses periódicos e de redes políticas universitárias para conquistar adesão e publicação de seus artigos.

Diante disso, surge um problema. Frente à dificuldade de publicar nos periódicos considerados mais qualificados, o pesquisador precisa buscar publicação em periódicos que contemplem os critérios CAPES e, com isso, alcançar os índices definidores da manutenção de seu credenciamento. Implica, então, no entendimento de que vai ter de produzir mais para conseguir publicar mais e alcançar o índice exigido. Parece, aqui, que caracterizando o encobrimento destacado por Goffman (2004), o professor-pesquisador se configure como estigmatizado na condição de desacreditável.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das exigências de ensino, orientação, coordenação de grupos de pesquisa, intercâmbios nacionais e internacionais, produção científica e participação em eventos qualificados da área, não há necessidade de domínio técnico sobre psicologia para concluir sobre o estado de estresse ao qual está submetido esse professor-pesquisador para conviver com esse grau de exigência e essa consequente pressão permanente, desencadeando comportamentos que o leve a um estado de desconforto pessoal e profissional.

Da análise empreendida consubstanciando as interpretações por meio da observação participante por parte dos autores deste artigo pela convivência entre pares no contexto da pós-graduação *stricto sensu* e das contribuições teóricas de Dejours e Goffman, foi possível concluir que o professor-pesquisador vem sendo submetido ao sofrimento e se configurando como estigmatizado.

No contraste entre a identidade social virtual e a identidade social real, o professor-pesquisador pode estar na condição de estigmatizado desacreditado, por não contemplar 100% os critérios de produtividade que lhe são impostos e nessa situação fica configurado o estado de sofrimento criativo, que permanentemente lhe exige a busca por estratégias para combater esse sofrimento e normalizar sua condição de estigmatizado perante seus pares alcançando, assim, uma realidade psicológica suportável e recuperando sua saúde.

Quem sabe vivenciando uma realidade na qual acabam por desempenhar papéis pré-definidos e num contexto de subordinação em que sentem-se compelidos a assumir identidades virtuais; de desinteresse por terem de investigar problemas que não contemplam suas intenções originais; de perda de liberdade e autonomia ao elaborar seus textos para não perderem de vista a possibilidade de publicar em determinada linha editorial; e, pior, de enfraquecimento de sua saúde, sendo forçados a buscar alternativas que impeçam o seu afastamento do trabalho.

Outro contexto evidencia a ausência de reação contundente a essa situação, constatando-se um comportamento de fuga dos docentes, ao optarem por lecionar apenas na graduação ou ao requererem aposentadoria. (SGUISSARD; SILVA JÚNIOR, 2009). Por outro lado, é possível perceber como forma de resistência e libertação individual, o fato de alguns professores-pesquisadores se descredenciarem de seus respectivos programas de pós-graduação por, assim, sentirem-se livres do grilhão inerente à avaliação do trabalho docente, com preservação de sua dignidade e autonomia.

Isso posto, pode-se pensar que a pressão por produtividade, nos termos colocados tem retirado a necessária motivação dos professores-pesquisadores para se lançarem aos desafios próprios das atividades profissionais nesse nível de ensino, aniquilando, aos poucos, o prazer de formar novos pesquisadores, a vibração de acompanhar o progresso de seus orientandos, bem como o aprofundamento e autonomia qualitativa em suas linhas de pesquisa.

6. REFERÊNCIAS

- AVILA, S. F. O.; BARCELOS, J. D. M. *Trabalho, reconhecimento e saúde mental*. I Encontro Brasileiro de Psicanálise e Sedução Generalizada. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Universidade Estadual de Maringá. Abril 2012, p. 165-177. Disponível em http://www.ppi.uem.br/ebpsg/anais/Anais_I_Encontro_Brasileiro_Psicanalise_Seducacao_Generalizada.pdf. Acesso em 03/02/2016.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Tradução Fernando Thomaz. 16 ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
- BOURDIEU, P. Sociologia. Coleções Grandes Cientistas Sociais. N. 39, São Paulo: Ática, 1983
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Diretoria de Avaliação. Relatório de Avaliação 2010-2012. Trienal 2013. Área de Educação. Disponível em: <http://www.avaliacaotrienal2013.capes.gov.br/relatorios-de-avaliacao>. Acesso em: 20 de março de 2014.
- CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Sistema *Qualis*. 2014. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/servicos/sala-de-imprensa/36-noticias/2550-capes-aprova-a-nova-classificacao-do-qualis> Acesso em: 20 de março de 2014.
- DEJOURS, C. *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5 ed. ampliada, São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In CHANLAT, Jean-François (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed., Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007a (original publicado em 1998)
- DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise prazer, sofrimento e trabalho*. Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 2007b, 8ª reimpressão.
- DEJOURS, C. (2008). Para uma clínica da mediação entre psicanálise e política: a psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, Selma e Sznelwar, Laerte Idal (Org.) (F. Soudant, Trad.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.187-216). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- FERREIRA, Leda Leal. *Apresentação*. In Dejours, C. *A loucura do Trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992, pp. 9-10.
- FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 2ed., Rio de Janeiro: Graal, 1981 (organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado).
- FOUCAULT, M. *Vigiar e punir; história da violência nas prisões*. 6.ed. Petrópolis: Vozes, 1988.
- GOFFMAN, E. *Estigma – Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Tradução Mathias Lambert. Publicação Original: 1891. Digitalização: 2004. Disponível em http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/92113/mod_resource/content/1/Goffman%3B%20Estigma.pdf Acesso em 18/11/2015.
- PAULA, M. F. C.; SUETH, R. Política de Controle do trabalho intelectual na pós-graduação. In: Paula, Maria de Fátima Costa de (org.). *Políticas de controle social, educação e produção de subjetividade*. Florianópolis, SC: Editora Insular, 2015, p. 109 - 142.
- PAULA, M. F. C. Políticas de avaliação da educação superior e trabalho docente: a autonomia universitária em questão. *Revista Universidade e Sociedade*, Brasília, Ano XXI, nº 49, p. 41 – 51, janeiro de 2012.



PAULA, M. F. C. Rumo à construção de uma universidade mais democrática e plural. *Revista conhecimento & Diversidade*, Institutos Superiores La Salle – RJ, Niterói, nº 4, p. 11-24, jul./dez. 2010.

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

TAYLOR, F. W. *Princípios da administração*