

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPA		
	<p>UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ – UEM UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA – UEL Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Administração Av. Colombo, 5.790 – Zona 07 – 87020-900 – Maringá – Pr. – Fonefax: (44) 3261-4976 ou (44) 3261-4941</p>	

MARCIO PASCOAL CASSANDRE

**AS PRESSÕES ADVINDAS DA RECONFIGURAÇÃO
PRODUTIVA DOS CURSOS *STRICTO-SENSU* E SEU
IMPACTO SOBRE A SAÚDE DE DOCENTES EM
UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

MARINGÁ
2008

MARCIO PASCOAL CASSANDRE

**AS PRESSÕES ADVINDAS DA RECONFIGURAÇÃO
PRODUTIVA DOS CURSOS *STRICTO-SENSU* E SEU
IMPACTO SOBRE A SAÚDE DE DOCENTES EM
UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPA-UEM/UEL), da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Cristiane Vercesi

MARINGÁ
2008

MARCIO PASCOAL CASSANDRE

**AS PRESSÕES ADVINDAS DA RECONFIGURAÇÃO
PRODUTIVA DOS CURSOS *STRICTO-SENSU* E SEU
IMPACTO SOBRE A SAÚDE DE DOCENTES EM
UNIVERSIDADES PÚBLICAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre, no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPA-UEM/UEL), da Universidade Estadual de Maringá, sob apreciação da seguinte Banca Examinadora:

Aprovado em

Prof.^a Dr.^a. Cristiane Vercesi (UEL)

Prof. Dr. José Henrique de Faria (UFPR)

Prof.^a Dr.^a. Elisabete Coelho (UEL)

Mãe, este trabalho eu dedico a você; meu exemplo, minha força, meu apoio, minha segurança. Quanto carinho. Quanta doçura. Obrigado por ter me acompanhado e motivado a persistir.

“Se o trabalho é o centro da sociedade humana, se é o modo como os homens tornam-se homens, a despeito deles. O trabalho tem seu próprio rumo, faz e refaz o destino dos homens. Por sua vez, cabe aos homens lutarem perenemente, para refazer o trabalho. Na psicanálise e no marxismo não resta outra coisa ao homem senão lutar, na primeira, contra si mesmo, no segundo, contra a sua história; na primeira, contra o que tem dentro de si, no segundo, contra o que tem fora de si; na primeira, ainda, para calar a si mesmo, e no segundo, para impor seu desejo ao mundo.” (CODO, 2004)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade de falar e escrever em nome de Sua força libertária.

À Amábilis Lúcia Visintainer, pela sua história inspiradora.

Ao meu pai, que apesar da sua atual inconsciência e das nossas diferenças, agradeço pelo exemplo de compromisso com o trabalho, dignidade e responsabilidade. Sei que fez o que pôde.

Ao companheiro Wagner, que tem me mostrado pela simplicidade das coisas um outro caminho; que tem me ensinado uma outra leitura do mundo; que tem sido um grande mestre.

A toda minha família, principalmente minha irmã, por ter sido o meu primeiro exemplo motivador à docência; pelo carinho e pela compreensão da “reclusão” necessária. Isa e Dedé, espero que um dia entendam o sentido deste trabalho.

Aos meus antepassados que deixaram o seu país e me deram uma identidade que muito me orgulha.

À grande amiga Cristiane Vercesi, que me conduziu a reconhecer minha própria força. Que me mostrou uma outra contagem do tempo. Que me cativou desde a primeira vez. Obrigado por, além disso, ter aceitado ser minha orientadora.

Às minhas amigas Jani e Juscilene, que estiveram comigo na aplicação dos questionários. Sabemos da importância desta amizade.

Ao professor José Henrique de Faria, que através da sua rica produção acadêmica e pelo nosso breve contato, tenho observado a gestão das organizações por um outro prisma. Obrigado por ter me proporcionado a honra de tê-lo em presença na banca e nas referências deste trabalho. Seguirei adiante o caminho da crítica.

Aos professores que me possibilitaram ampliar o conhecimento acadêmico. Prof Giovanni, aprendi muito com os seus ensinamentos, obrigado pela condução perfeita das aulas. Ao professor Luciano Rossoni pela paciência na composição estatística desta pesquisa.

Aos colegas do mestrado, em especial à amiga Cristiane.

CASSANDRE, Marcio Pascoal. **As pressões advindas da reconfiguração produtiva dos cursos *stricto-sensu* e seu impacto sobre a saúde de docentes em universidades públicas.** 2008. 169 f. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Estadual de Maringá e Universidade Estadual de Londrina, Maringá/Londrina, 2008.

RESUMO

As modificações nas formas de produção, ao longo do desenvolvimento do capitalismo, influenciou as universidades a repensarem a sua produção acadêmica. Neste contexto, os cursos *stricto-sensu* das universidades configuraram-se a partir das regras propostas pelos organismos que estão ligados à produção acadêmica brasileira. Conceitos foram criados para demonstrar o nível de desempenho entre os programas de mestrado e doutorado das universidades e, dentro deste cenário, encontram-se os docentes responsáveis pela produção intelectual necessária ao cumprimento da finalidade do ensino superior, que, por sua vez, estão constantemente sendo avaliados. Diante deste quadro, 286 docentes de cursos *stricto-sensu* das universidades UEL e UEM foram pesquisados para se conhecer a situação da saúde física e mental desses trabalhadores na atual circunstância das universidades e, por conseguinte, nos cursos *stricto-sensu*. Os testes estatísticos ANOVA e *Spearman* possibilitaram a verificação de 22 elementos constitutivos das categorias Saúde Física e Mental, Satisfação, Trabalho e Crenças, em comparação com as áreas de atuação e com o conceito dos cursos. Os resultados apontaram um quadro de significativa insatisfação dos docentes em relação à sua saúde física e mental entre áreas e uma maior satisfação entre os docentes pertencentes aos programas com maior conceito perante a CAPES. Tais resultados possibilitaram uma análise, fundamentada na teoria crítica dos estudos organizacionais, sobre as situações em que a saúde física e mental do trabalhador está relacionada com a forma de gestão do trabalho das organizações.

Palavras-chave: Saúde Física e Mental. Docentes *stricto-sensu*. Produção.

ABSTRACT

The modifications in the forms of production throughout the development of the capitalism influenced the universities to reconsider its academic production. In this context, the *stricto-sensu* courses of the universities configured from the rules proposed by the organisms that are connected on to Brazilian academic production. Concepts have been created to demonstrate the performance level between the programs of master and doctorate of the universities and, inside this scene, the professors are responsible for the necessary intellectual production to the fulfillment of the purpose of superior education, which in its turn are constantly being evaluated. Before this chart 286 professors of *stricto-sensu* courses from UEL and UEM universities have been researched to be aware of the situation of the physical and mental health of those workers in the current circumstance of the universities and, therefore in the *stricto-sensu* courses. The statistical tests ANOVA and Spearman enabled an analysis of 22 constituent elements of the categories Physical and Mental Health, Satisfaction, Work and Beliefs in comparison with the areas of performance and the concept of the courses. The results pointed out that the professors are unsatisfied in relation to their physical and mental health between areas and, a bigger satisfaction between the pertaining professors to the programs with bigger concept before the CAPES. Such results made an analysis possible, based on the critical theory of the organizational studies, on the situations in which the physical and mental health of the worker is related to the way of management organizations' work.

Key words: Physical and Mental health. Professors *stricto-sensu*. Production

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 -	Categorias, Definições e Elementos Constitutivos.....	33
QUADRO 2 - Categorias de estudo sobre o binômio saúde-trabalho.....	57
QUADRO 3 -	Mecanismos de controle na Ideologia da Gestão Capitalista.....	62
QUADRO 4 -	Reliability Statistics	101

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 -	Sexo.....	102
GRÁFICO 2 -	Faixa etária	102
GRÁFICO 3 -	Situação Familiar – Casado(a) com filhos	103
GRÁFICO 4 -	Situação Familiar – Casado(a) com filhos independentes	103
GRÁFICO 5 -	Moradia – Própria Quitada	104
GRÁFICO 6 -	Moradia – Própria Financiada	104
GRÁFICO 7 -	Transporte – Veículo Próprio	104
GRÁFICO 8 -	Enquadramento Docente – Adjunto	105
GRÁFICO 9 -	Nota	106
GRÁFICO 10 -	Área de Atuação	106
GRÁFICO 11 -	Tamanho, estrutura física, atuação, perfil de estudantes e docentes da UEL e da UEM	108
GRÁFICO 12 -	Sentimentos positivos	118
GRÁFICO 13 -	Desconforto físico	119
GRÁFICO 14 -	Desconforto psicológico	119
GRÁFICO 15 -	Concentração	120
GRÁFICO 16 -	Somatização da depressão com relação ao sono	121
GRÁFICO 17 -	Medicação e qualidade de vida	121
GRÁFICO 18 -	Segurança e condições materiais	123
GRÁFICO 19 -	Relação interpessoal, apoio de amigos e familiares	125
GRÁFICO 20 -	Dificuldades e preocupações materiais	125
GRÁFICO 21 -	Medicação e qualidade de vida	127

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Números da pós-graduação <i>stricto-sensu</i> no Brasil.....	89
TABELA 2 -	Número de professores por universidade	109
TABELA 3 -	Comparativo dos elementos constitutivos com a faixa etária	111
TABELA 4 -	Faixa etária dos docentes	112
TABELA 5 -	Comparativo entre conceito de curso e elementos constitutivos com maior significância	115
TABELA 6 -	Comparativo entre a área de atuação e elementos constitutivos com maior significância	122
TABELA 7 -	Elementos constitutivos da categoria saúde física e mental com maior significância, em comparação com o conceito de curso	127

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO.....	13
1.2	PROBLEMA DA PESQUISA.....	19
1.3	OBJETIVO GERAL.....	20
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.5	JUSTIFICATIVA.....	20
1.6	PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA.....	23
1.7	ESTRUTURA.....	26
2	METODOLOGIA	27
2.1	TIPO DE ESTUDO.....	28
2.2	CAMPO EMPÍRICO.....	29
2.3	TÉCNICA E FORMA DE COLETA DOS DADOS.....	31
2.4	ETAPAS DA PESQUISA	37
2.5	FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS E ENCAMINHAMENTO DA ANÁLISE.....	38
2.6	CRITÉRIOS DE VALIDADE E CONFIABILIDADE.....	40
2.7	LIMITAÇÕES.....	40
3	O TRABALHADOR E O TRABALHO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA	42
3.1	CONCEITOS DE TRABALHO.....	42
3.2	A GÊNESE DO TRABALHADOR BRASILEIRO.....	45
3.3	A ESTRUTURAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO CAPITALISMO.....	48
3.4	CLASSES, GRUPOS E CATEGORIAS SOCIAIS E OS SUJEITOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES).....	49
3.5	O TRABALHADOR INTELECTUAL: O DOCENTE UNIVERSITÁRIO.....	52
3.6	O TRABALHADOR NO CONTEXTO DA RECONFIGURAÇÃO PRODUTIVA.....	54
4	A SAÚDE DOS TRABALHADORES E ELEMENTOS INFLUENCIADORES	56
4.1	O PODER COMO ELEMENTO DE PREJUÍZO À SAÚDE DOS TRABALHADORES	58
4.2	O CONTROLE COMO ELEMENTO INTERVENIENTE NA SAÚDE DOS TRABALHADORES	59
4.2.1	Algumas abordagens sobre o controle	60
4.2.2	As instâncias de controle nas organizações	63
4.2.3	O controle e a pressão do tempo	72
4.3	O PODER CONTROLADOR.....	74
5	UNIVERSIDADES	77
5.1	AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	77
5.2	O CONTEXTO POLÍTICO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA.....	77
5.3	AS INTENÇÕES DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS PARA O ENSINO SUPERIOR APÓS 1968.....	80
5.4	O PAPEL DESEMPENHADO PELAS IES.....	84
5.5	AS IES E A CAPES.....	87

5.6	O DATACAPES.....	90
5.7	OS TRABALHADORES DOCENTES DE CURSOS <i>STRICTO-SENSU</i>	92
5.8	OS TRABALHADORES DOCENTES TEMPORÁRIOS...	93
5.9	OS TRABALHADORES DOCENTES <i>STRICTO-SENSU</i> E A QUALIFICAÇÃO EXIGIDA.....	94
5.10	REFLEXÕES ACERCA DOS TRABALHADORES <i>STRICTO-SENSU</i>	96
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	100
6.1	RESULTADOS GERAIS DOS ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO.....	101
6.1.1	Sexo.....	101
6.1.2	Faixa etária.....	101
6.1.3	Situação familiar.....	102
6.1.4	Moradia.....	103
6.1.5	Meio de transporte utilizado para ir ao trabalho.....	104
6.1.6	Enquadramento na carreira docente.....	105
6.1.7	Avaliação do principal programa de pós-graduação ao qual está vinculado.....	105
6.1.8	Área de atuação.....	106
6.2	RESULTADO DOS ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO ESCOLHIDOS PARA ANÁLISE DA PESQUISA.....	107
6.2.1	Universidades	107
6.2.2	Faixa etária.....	110
6.2.3	Conceito do curso.....	112
6.2.4	Área de atuação.....	115
6.3	Comparativo do elemento conceito do curso <i>versus</i> saúde física e mental.....	122
6.3.1	Segurança e condições materiais.....	123
6.3.2	Relação interpessoal, apoio de amigos e familiares.....	124
6.3.3	Dificuldades e preocupações materiais.....	125
6.3.4	Medicação e qualidade de vida.....	126
7	CONCLUSÃO.....	128
7.1	HIPÓTESES DE TRABALHO	129
	REFERÊNCIAS.....	139
	APÊNDICES	146
	ANEXOS	163

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Este trabalho objetiva analisar alguns aspectos da saúde física e mental dos docentes de pós-graduação *stricto-sensu*, no contexto da reconfiguração organizacional da produção acadêmica das universidades públicas no Brasil. Este tema apresenta relevância considerando a importância destes sujeitos no processo de desenvolvimento do país.

Este estudo compõe a pesquisa “Qualidade de Vida e Saúde Mental no Trabalho: a síndrome Data CAPES”, desenvolvido no âmbito do Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder, registrado no CNPq (edital MCT/CNPQ 02/2006 – termo de concessão número 20064860365) e certificado pela Universidade Federal do Paraná – UFPR, liderado pelo Professor Dr. José Henrique de Faria. A referida pesquisa é coordenada pelo professor Faria, pela Professora Dr^a Tânia Maria Baibich-Faria e pelo Professor MsC. Dirceu Zorzetto Filho, sendo responsável pelo tratamento estatístico o Professor MsC. Luciano Rossoni. A coleta dos dados relativos à Universidade Estadual de Londrina e Universidade Estadual de Maringá foi realizada por este pesquisador e a coleta referente à Universidade Federal do Paraná foi realizada pelo grupo de pesquisa sediado naquela universidade. Assim também foi a análise que sustenta esta dissertação, a qual segue a orientação geral da pesquisa, mas busca responder seu problema específico. A pesquisa mencionada foi autorizada pela Comissão de Ética da UFPR, cumprindo, assim, com o requisito formal exigido de pesquisas que investigam a saúde de indivíduos.

A pós-graduação *stricto-sensu* é constituída dos cursos de mestrado e doutorado com fins de capacitar profissionais para o exercício da docência e da pesquisa em nível acadêmico, ou destinado aos interessados em adquirir conhecimento específico para atender as demandas das organizações públicas e privadas, como no caso da pós-graduação profissional. Os Programas de Pós-graduação *stricto-sensu* são destinados aos diplomados em cursos de graduação das mais diversas áreas de atuação profissional, em que os interessados devem se submeter a uma seleção específica e não padronizada para o ingresso nos referidos cursos públicos ou privados.

O termo “docente *stricto-sensu*” é empregado de maneira a significar os trabalhadores da educação de nível superior atuantes na docência e pesquisa em cursos de mestrado (profissional ou acadêmico) e doutorado em instituições de ensino superior públicas ou privadas no Brasil¹.

Ao tentar situar o momento em que surge o problema que interessa investigar, cabe contextualizar a temática a fim de que se dimensione a atuação do docente *stricto-sensu*.

A perspectiva do lucro das empresas foi mais ainda acentuada por volta de 1990. Com a abertura do mercado brasileiro às multinacionais, o qual “importou” o imperativo de novas práticas administrativas, especialmente o chamado método de gestão da excelência (PETERS; WATERMAN, 1984), que, dentre algumas perspectivas como exigência de flexibilidade nas organizações, jornadas de trabalho diferenciadas, trabalho como *status* para o trabalhador e reestruturação produtiva, trouxe também o desafio permanente e a necessidade de mobilização total do indivíduo a serviço da organização (CHANLAT, 1996).

Ouchi (1990) afirma que a corrida por esta excelência é a resposta americana ao desafio da administração japonesa que está fundamentada na devoção total para conquista de mercados e, neste sentido, faz necessário, no interior da organização excelente, uma “equipe de combatentes” (CHANLAT, 1996).

A abordagem teórica preponderante no contexto atual corrobora a preocupação das organizações – do taylorismo à gestão flexível/toyotismo – em encontrar formas/fórmulas de garantir seus lucros manipulando o comportamento e a atuação produtiva da força de trabalho subsumida ao capital que certa literatura chamou, com pretensão apolítica, de “capital humano”, a serviço do capitalismo na nova versão de acumulação flexível (FARIA, 2007c).

Assim, a atuação gerencial passa a ser baseada também no desempenho do trabalho dos indivíduos, tendo como objetivo aumentar a produtividade de trabalho por trabalhador, para que, assim, obtenham-se resultados – tanto financeiros ou outros em nível comportamental como o status, prestígio e o poder – através de mecanismos complexos e bem elaborados de controle (FARIA, 2007a). Desta

¹ O emprego deste termo não tem a pretensão de defender a substituição da palavra “professor”, tampouco dos termos “pós-graduação” ou “especialização *stricto-sensu*”. O esforço aqui está em sintetizar numa expressão a qualidade específica que o termo possui.

forma, a corrida por esta excelência desencadeia estratégias por parte das empresas modernas e também de instituições públicas e privadas a fim de estabelecer, socializar e fazer cumprir as suas metas de produção – tanto tangível como intangível.

A primazia do lucro é que tem organizado as instituições privadas e, próximo a este pensamento, encontram-se as instituições públicas que operam baseadas não no lucro, mas sim na exploração máxima da força de trabalho – muitas vezes menor do que a demanda real – no tempo e na quantidade de serviços prestados.

Ao se comparar a administração das universidades públicas às demais organizações públicas e privadas existentes na sociedade brasileira, constatar-se-á um incipiente debate acerca das formas de pressão para produção existentes no interior das instituições de ensino superior, fundamentalmente as de natureza pública.

Este é o caso das universidades públicas que, apesar do entendimento de que não são geradoras de valor excedente, tem atuado muito próximas aos princípios de racionalização do tempo e dos recursos na prestação dos seus serviços. O Estado não autoriza concursos para efetivação do quadro de trabalhadores; pelo contrário, no intuito de diminuição dos gastos públicos, opera com ênfase na exploração máxima da força de trabalho existente e adota a contratação de docentes temporários em início de carreira em casos de extrema necessidade de profissionais, que se submetem a quantidades extremas de horas em sala, ministram muitas disciplinas ao mesmo tempo, orientam alunos etc., não por sua própria vontade, mas pela determinação da própria instituição. Se não o fizerem, não poderão “sonhar” com a futura efetivação. Assim deflagra-se uma precarização do trabalho própria das organizações privadas de orientação capitalista.

No espaço da Universidade estão os cursos de pós-graduação e os trabalhadores docentes vinculados a eles, que diretamente são afetados pelas exigências de produção acadêmica para manutenção dos programas de mestrado e doutorado no Brasil e pouco se sabe a respeito das conseqüências deste processo na vida do trabalhador docente, o qual pertence a uma categoria específica de trabalhadores e, desta forma, também é suscetível às mudanças nas práticas administrativas que operam nas organizações em que trabalham.

O cumprimento de todas as demandas exigidas pelos docentes dos cursos de pós-graduação *stricto-sensu* no decurso de sua atividade acadêmica pode ser comparado às exigências feitas para os trabalhadores de organizações da iniciativa privada, pois, através de um sistema de pressão herdado dos sistemas produtivos taylorista-fordista-toyotista, estes trabalhadores não possuem distinções especiais para o desempenho de suas atribuições, já que representam uma força de trabalho tal e qual à iniciativa privada.

E assim o método de produção – neste caso, a produção do conhecimento pelos docentes – empregado nas organizações públicas e privadas de ensino superior desencadeia um adoecimento das pessoas que nelas trabalham diante de certos métodos de gestão (CHANLAT, 1996), pois são várias as formas de controle e pressão vividos no ambiente de trabalho dos docentes *stricto-sensu*.

Estes trabalhadores têm buscado meios para alcançar os objetivos de manutenção e elevação do Programa de Pós-graduação no nível de mestrado e doutorado ao qual pertencem, e isto reforça o pensamento de que são vários os meios encontrados pelos gestores em garantir a produtividade máxima da força de trabalho. Para isto criam artifícios para facilitar a interação entre o trabalhador e seu trabalho.

Chanlat (1996, p. 3) afirma que as organizações encaram o ser humano como “pessoa consagrada aos desafios e à superação de si mesma”. Neste sentido, os trabalhadores têm se sujeitado ao trabalho exaustivo e seqüelante que, muitas vezes, o não cumprimento das suas obrigações de trabalho recai sobre o trabalhador como se fosse um fracasso pessoal, e um acúmulo destes sentimentos pode gerar uma sucessão de problemas de ordem emocional como, por exemplo, o comprometimento do equilíbrio psicossomático (DEJOURS, 1992). Então, para se atingir os objetivos na vida em geral, “vale tudo”, e nas organizações percebe-se um elevado grau de racionalidade onde o custo-benefício não inclui, muitas vezes, as variáveis humanas e sociais, já que não podem ser integradas em um sistema de equações (ENRIQUEZ, 1997).

Bianchetti e Machado (2007) consideraram sobre o quadro alarmante diagnosticado no dia-a-dia dos docentes da pós-graduação tanto em suas pesquisas

como nas de De Meis *et al.* (2003) e Louzada *et al.* (2005 a; b), que a pressão em publicar tem causado um efeito catastrófico na vida dos trabalhadores que se tornaram cada vez mais estressados e melancólicos (WATERS, 2006 *apud* BIANCHETTI; MACHADO, 2007) e têm sofrido de depressão e insônia (LOUZADA; SILVA FILHO, 2005 *apud* BIANCHETTI; MACHADO, 2007).

No caso das universidades públicas, o medo de perder o *status*, de ter o Programa em que está vinculado descredenciado ou o seu próprio descredenciamento, enquanto professor do quadro de docente, são também elementos do discurso direto das instituições de ensino e pesquisa e fazem parte do cotidiano do trabalho de alguns docentes.

De acordo com Castro (2008, p. 20),

até mesmo os incentivos financeiros podem estar presentes no ensino público. Em menos de meio século o Brasil saiu de uma produção científica próxima de zero e tornou-se hoje o 15º maior 'fabricante' de ciência. Sua pós-graduação passou a produzir anualmente quase 10.000 doutores e 40.000 mestres, uma das maiores colheitas do globo. O segredo? Prêmio ou puxão de orelha acoplados a uma avaliação para decidir quem ganha qual [...]. Quem brilha mais. Quem tropeça perde.

Os docentes de cursos *stricto-sensu* de instituições públicas têm sido "estimulados" a fazer suas as propostas de maior produção exigidas pelos Programas de mestrado e doutorado em que estão vinculados ou ainda pelas comissões reguladoras e normatizadoras da pós-graduação no Brasil para que a universidade pública seja gerida racionalmente, atendendo as expectativas dos financiadores internacionais e em consonância com os princípios da administração geral pública, reconfiguração atribuída à gestão das organizações da esfera pública no decorrer da década de noventa.

As pressões sofridas pelos docentes de cursos *stricto-sensu* está ligada à reconfiguração organizacional da produção acadêmica existente nas universidades brasileiras, demandada pelos interesses de Estado em demonstrar os avanços necessários à indústria do capital e nível internacional no quadro de inteligência do país. Ainda,

colocar a universidade a serviço da produção prioritária de uma nova força de trabalho requisitada pelo capital monopolista organizado nas formas estatal e privada 'multinacional'. Sabia, também, que essa modernização visava criar condições 'racionais' (melhor diria – tayloristas) para o atendimento da crescente demanda de ensino superior pelos jovens das camadas médias, demanda essa induzida pelo processo de monopolização (CUNHA, 1983, p. 12).

As intenções dos organismos internacionais como, por exemplo, o Banco Mundial, estão na pauta dos interesses de manutenção das universidades públicas, bem como os cursos *stricto-sensu*, com vistas à formação de outros docentes-trabalhadores para a garantia da política de expansão do ensino fundamental.

Neste contexto, entende-se que esta reconfiguração passa a orientar a política de produção acadêmica da pós-graduação no Brasil, tanto nas instituições públicas como nas instituições privadas.

A CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior -, órgão do Ministério da Educação do Brasil, vem contribuindo, desde a sua criação, em 1951, para a reconfiguração da produção acadêmica e do fomento à pesquisa através de um redesenho dos cursos de pós-graduação *stricto-sensu* no país, implicando em diversas mudanças no formato de gestão dos mesmos.

Os conselhos, comitês e comissões que formam a CAPES avaliam e julgam os cursos e, assim, estabelecem o nível de subordinação que os Programas devem manter frente às determinações da CAPES. Com isso, favorecem com que os docentes *stricto-sensu* possuam algumas obrigações frente aos Programas que estão vinculados. Neste sentido, também são evidentes as relações interpessoais entre os docentes, relações estas muitas vezes carregadas de conflitos, mas necessárias para a sobrevivência do Programa.

Numa perspectiva gerencialista, estas imposições de regras e normas são justificadas como não sendo indiscriminadas, mas necessárias, pois algumas situações são desencadeadas pelo trabalhador, como, por exemplo, o não cumprimento de sua atividade e as atitudes que prejudicam o correto funcionamento da Universidade ou do Programa e, então, requerem ações mais controladoras e preventivas. Mesmo assim, conflitar interesses e opiniões dos envolvidos neste processo é um exercício de compreensão das configurações em que as organizações na atualidade têm tomado e, mais ainda, é debater o quanto estas novas formas de

trabalho dos docentes *stricto-sensu* têm avançado ou retrocedido no campo de estudos da Administração.

1.2 PROBLEMA DA PESQUISA

Que relações existem entre a atual configuração da produção acadêmica e a saúde física e mental dos docentes de cursos *stricto-sensu* das universidades públicas, segundo a percepção dos mesmos.

1.3 OBJETIVO GERAL

Reconhecer e analisar qual a situação física e mental dos docentes de cursos *stricto-sensu* diante das intensas cobranças por produção intelectual decorrentes da reconfiguração organizacional da produção acadêmica das universidades públicas brasileiras.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

– Resgatar a evolução teórica do pensamento administrativo de forma a explicitar a atual configuração das organizações e revelar a natureza do trabalho;

– Descrever e analisar quais os elementos que interferem na saúde do trabalhador;

– Descrever o contexto das universidades brasileiras e dos cursos de pós-graduação *stricto-sensu*; seus propósitos, intenções e demandas;

– Relacionar a gestão das universidades à figura do trabalhador docente dos cursos de mestrado e doutorado das instituições públicas brasileiras;

– Identificar e analisar comportamentos e reações dos docentes de cursos *stricto-sensu* na atual circunstância de produção em relação à sua saúde física e mental.

1.5 JUSTIFICATIVA

O fenômeno do desemprego no Brasil soma cerca de 1,7 milhões de indivíduos, conforme dados do DIEESE (DESEMPREGO..., 2006, p. 1). Nesta perspectiva, estes trabalhadores se sujeitam às condições indignas, insalubres e desumanas, seja no mercado formal e/ou informal, uma vez que evidencia cotidianamente a insegurança da demissão, do desemprego e da ausência de renda.

São várias as situações de trabalho em que também fazem parte os chamados contratos psicológicos. Primeiramente, Argyris (1960) descreveu este termo na intenção de esclarecer os acordos silenciosos entre os empregados e seu supervisor; em seguida, outros autores se propuseram a explicar este fenômeno evidenciado nas organizações, tais como Handy (1978), Prestes Motta (1979) e Schein (1982) descreveram. Eles significam um conjunto de promessas tácitas estabelecidas onde duas ou mais partes aceitam cumprir e que não estão descritas em contratos formais. O fato é que estes contratos psicológicos estão ligados ao desempenho, criatividade, compromisso, determinação e outros atributos que vão estar diretamente ligados aos resultados do trabalhador.

O problema maior deste “compromisso silencioso” é que, talvez, ele possa gerar abusos por parte das empresas, caso os “pactos” não sejam cumpridos. Ao utilizar este pensamento, não há garantias de que o trabalhador não seja punido pelo desacordo.

Mas o que dizer destas práticas gerenciais nas instituições de ensino superior públicas? O desconhecimento ou, talvez, a intensidade deflagrada na iniciativa privada tem feito com que se denuncie e se reflita sobre esta questão nas universidades públicas. Parece não haver distinção entre o público e o privado no que se refere ao controle, pressões, sanções, punições, caso não se atinjam os objetivos

propostos. O que há, no caso dos funcionários públicos, é a garantia da não demissão por conta da sua estabilidade funcional prevista em lei.

O problema a ser pesquisado pode não ser uma mera hipótese, pois existe um descontentamento evidente dos docentes, uma vez que se observa, por vias formais e informais, sobre o resultado do seu trabalho diante dos coletivos que compõem o Programa e as determinações da CAPES. Há uma intensa cobrança por parte da coordenação do Programa para com os docentes e da CAPES para com o Programa que estabelece regras muito claras e objetivas que envolvem um intenso esforço mental de produção constante para a pontuação, continuidade e descontinuidade dos cursos de mestrado e doutorado em que os docentes estão vinculados.

É importante reconhecer que, pelo menos nas organizações produtivas sob o comando do capital, verifica-se a intensificação do trabalho e o incremento da exploração, contribuindo para o estresse e adoecimento psicossomático. Para amenizar estes danos nos trabalhadores, novas técnicas de administração de pessoas e novas tecnologias de controle psicossocial e político são empregadas nesta “sedução”. “A organização passa a adotar programas gerenciais anestésicos, aplicados em doses cada vez mais fortes, porque a resistência vai tornando os anestésicos cada vez mais ineficazes” (FARIA, 2007, p. 13).

Há sofrimento no trabalho, de acordo com Dejours (1992, p. 113) e, “como instrumento de produtividade e de controle social, (...) o medo é conscientemente instrumentalizado pela direção para pressionar os trabalhadores a fazê-los trabalhar”.

Levando em consideração (i) que os trabalhadores não são extensões de máquinas; (ii) que têm sido considerados e “classificados” por seu “vigor produtivo”; (iii) que os motivos que levam as organizações a reconfigurarem as formas de produção podem estar baseados no benefício dos novos padrões de desempenho; (iv) que a perda do *status*, concorrência entre pares e o medo do fracasso podem ser formas ou métodos de controle dos trabalhadores e de poder para que as façam cumprir as tarefas, então o propósito do pesquisador em administração é possibilitar reflexões em relação ao contexto que envolve as organizações, a gestão e suas implicações na vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

As conseqüências que estes procedimentos causam na vida diária dos trabalhadores acabam por deixar impressões, marcas, experiências e comportamentos por toda a vida. Para tanto, é importante avaliar e denunciar o que pode contribuir para uma relação de trabalho mais consciente e menos alienada.

A consideração de que o diagnóstico e a reversão destas pressões seqüelantes e seqüestradoras dentro das organizações podem ser mais uma forma gerencialista de tratar da prevenção e controle da recorrência dos problemas de insatisfação com a saúde física e mental nos trabalhadores – que têm causado muitas despesas às organizações, tanto na forma de faltas, afastamentos, processos por assédio, dentre outros – não pode ser descartada.

Levando em consideração Lehen (*apud* HARDY, 1996, p. 203), “Embora a literatura sobre universidades no Brasil seja vasta, encontram-se muito poucos estudos que a tenham focado do ponto de vista da teoria organizacional ou administrativa”. Este pensamento corrobora com o de Almeida (2001), que afirma que muitos e importantes foram os problemas verificados em estudos sobre universidades, porém a estrutura organizacional e o modelo de gestão raramente são objetos de estudo. Desta forma, a proposta deste estudo em analisar as relações de produção e a saúde física e mental dos trabalhadores no ambiente das universidades corrobora no aumento dos estudos dentro deste contexto organizacional.

1.6 PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

Diante do imperativo das sofisticadas relações de poder deflagradas neste século XXI por conta da chamada globalização, verificam-se algumas transformações no contexto das organizações e das pessoas, onde i) as condições de vida da classe trabalhadora têm se deteriorado; ii) o mercado capitalista tem sido valorizado por meio do discurso do neoliberalismo; iii) as relações de poder têm como finalidade a manutenção da posse política; iv) as organizações têm usado com mais frequência de mecanismos de controle e de poder de forma velada e camuflada; v) as ciências e o conhecimento decorrente dos avanços científicos passam a atender aos poucos que podem pagar pelo acesso aos novos conhecimentos e este acesso é restrito devido às profundas desigualdades econômicas e sociais; vi) o individualismo se

destaca em detrimento do coletivo; vii) fórmulas prescritivas e fantasiosas têm sido valorizadas, contribuindo para o pensamento individualista dos gestores em detrimento do grupal; viii) racionalidades (por meio de regras, objetivos, políticas, processos produtivos, planos, estratégias etc.) e subjetividades (símbolos, ritos, imaginários e mitos) são parte das formas de controle e poder nos espaços das organizações, dentre outros aspectos; ix) as formas de poder na contemporaneidade têm se utilizado de formas sutis de controle, principalmente por meio de estratégias subjetivas (FARIA, 2007). Neste contexto, emprega-se, neste estudo, a chamada Teoria Crítica como elemento de fundamentação.

Para Faria (2007, p. 2), a “Teoria Crítica é uma escola de pensamento derivada do marxismo, também conhecida como marxismo ocidental, com um corpo conceitual definido (...), com suas linhas de investigação, que também realiza estudos críticos”. Esta teoria se originou da compreensão totalizante e dialética emergidas das contradições da sociedade capitalista, decorrente dos estudos advindos dos teóricos da Escola de Frankfurt e apoiados na dialética materialista em diálogo com outros pensadores não marxistas, como Freud e Weber. “Tais diálogos abriram espaços para a ampliação das análises de fundamento marxista, entre outras, nas áreas da estética, da cultura, do conhecimento, da lingüística, da psicologia social e das organizações” (FARIA, 2007, p. 5).

Para a análise das organizações e suas finalidades, torna-se necessário elucidar as formas de poder e controle presentes nestes espaços e relações de trabalho e, neste sentido, a Teoria Crítica não tem a pretensão de se constituir apenas pelos fundamentos da teoria econômica, mas também pela via da análise do poder, logo uma Economia Política do Poder (FARIA, 2004a).

A Economia Política do Poder é, portanto, a forma que assume a Teoria Crítica, fundada em uma dialética materialista interdisciplinar, nos estudos sobre as organizações, na medida em que leva em conta tanto os movimentos internos e contraditórios destas, nos quais se contemplam as realidades manifestas e ocultas (compartilhadas ou não pelos sujeitos), como suas interações com a totalidade social, interações igualmente complexas e contraditórias, nas quais se contempla o sociometabolismo do capital (FARIA, 2007, p. 11).

Quando esta teoria é empregada nos estudos organizacionais, pretende-se compreender a vida das organizações e sua dinâmica, através de um esquema teórico-metodológico dialético que explicita a vida cotidiana dos sujeitos das mais

variadas formas, porém que se enfatize e valorize o sujeito dentro de sua coletividade (diga-se, classes, extratos de classe ou grupos) mais do que as organizações em que trabalham, constatando-se, desta forma, que uma sociedade sem exploração é a única saída para se pronunciar a justiça, a liberdade e a democracia (FARIA, 2007).

Torna-se salutar elucidar que esta crítica, apesar do peso negativo que a palavra carrega, não recai no entendimento do senso comum de que a crítica contém implicitamente uma solução pronta, ou que a crítica tem a intenção destrutiva, mas, sim, afirma-se que “a simples crítica fundamentada já se constitui em um grande avanço em diversas situações, porque coloca o problema para o qual uma ação coletiva é convocada a se organizar” (idem, ibidem, p. 4).

Outrossim, cabe destacar as seis categorias analíticas gerais que caracterizam as bases da Teoria Crítica. São elas:

- a) as contradições presentes em cada momento histórico das ações humanas, das organizações econômicas, políticas e sociais;
- b) a ideologia dominante que deturpa a realidade e fragmenta a compreensão da totalidade pela sociedade;
- c) as racionalidades dominantes que são criadas para legitimar as idéias e os valores morais de grupos sociais que tentam manter seus privilégios e posse dos meios de controle e poder;
- d) o contexto social histórico que explica o desenvolvimento de um determinado fato social por meio da trajetória histórica percorrida;
- e) o esclarecimento promovido pela chamada “emancipação”, que pretende oferecer autonomia ao indivíduo e à sociedade, contribuindo para que a própria história dos mesmos seja valorizada e construída;
- f) a conscientização individual e coletiva a fim de compreender a realidade para a formação da consciência dos indivíduos ou de uma coletividade (FARIA; MENEGHETTI, 2004).

Cabe destacar a intenção desta Teoria em investigar as contradições sociais nas ações dos sujeitos individuais e coletivos em processos de relações sócio-históricas, pois a emancipação dos indivíduos deve ser respeitada, ao passo que entende-se a importância do trabalho como elemento concreto para este fim.

Constitui-se, portanto, a partir das análises do materialismo histórico e dialético, para apreender os processos de transformação da sociedade, e das contribuições da psicossociologia, para estabelecer as relações entre os sujeitos da ação e a própria ação (FARIA, 2007, p. 10).

Assim, a partir da base da Teoria Crítica de análise das formas de controle nos locais de trabalho é que esta Economia Política do Poder, aliada à psicossociologia e à psicologia social, vem explicar, além da luta de classes e do modo de produção capitalista, as relações dos sujeitos trabalhadores que “se encontram aprisionados nas relações específicas que se processam nos locais de trabalho, nas quais o sujeito do capital se impõe sobre o sujeito do trabalho” (FARIA, 2007a). Neste interim, estas pistas sobre a epistemologia do trabalho estarão ligadas ao estudo com método quantitativo, primeiramente, e qualitativo, em um segundo momento, sendo intencional o quadro teórico e não escolhido de forma aleatória.

1.7 ESTRUTURA

Na introdução apresentam-se considerações sobre a importância e os objetivos deste trabalho, bem como sua contribuição para a produção de conhecimento. O segundo capítulo objetiva a exposição metodológica e a delimitação do campo empírico. O terceiro capítulo propõe uma abordagem histórica, contextualizando a relação entre trabalho e o trabalhador, objetivando a caracterização do trabalhador docente. No quarto capítulo, há uma descrição teórica onde é possível evidenciar os conceitos de poder e controle, bem como as pressões diagnosticadas no ambiente de trabalho. A pretensão neste quarto capítulo é entender as reações decorrentes da cobrança por resultados, considerando as atuais práticas de gestão e sua implicação para o mundo do trabalho e para a saúde física e mental do trabalhador. O ambiente de trabalho dos trabalhadores pesquisados

compõe o quinto capítulo intitulado Universidades, onde se pretende entender o formato atual dessas instituições públicas.

A pesquisa com docentes de mestrado e doutorado das universidades pertence ao sexto capítulo, de onde se extraem os comportamentos dos docentes *stricto-sensu* no contexto das configurações produtivas das universidades públicas, por meio da sistematização dos dados da pesquisa.

Por fim, as conclusões deste estudo são debatidas com vistas a encontrar informações que contextualizem a temática proposta.

2 METODOLOGIA

Ao conceber a Economia Política do Poder como diretriz para este estudo, adota-se ela como perspectiva metodológica aliada à vinculação epistemológica, pois entende-se, para tal, que o “método é um processo e não um instrumento” (FARIA, 2007, p. 14).

Assim, a Economia Política do Poder não admite a inflexibilidade dos procedimentos de coleta de dados; recusa sua definição, independente do objeto; recusa o empirismo ou o positivismo como sendo os únicos a receber a denominação de científicos, ao passo que refuta o conhecimento produzido sem a observância às regras de coleta, tratamento e análise dos dados. Assim, assume a importância do rigor metodológico de forma que a coleta e o tratamento dos dados sejam capazes de captar o fenômeno estudado e responder aos questionamentos formulados a fim de se obter uma “metodologia politicamente descomprometida” (THIOLLENT, 1981 *apud* FARIA, 2007, p. 15).

Levando-se em consideração que, para Kosik (2007), não há investigação sem problema, a metodologia proposta neste trabalho compreende a necessidade de haver uma distinção do que é fenômeno e do que é essência. Porém aquilo que pode ser considerado secundário não será recusado admitindo-se que, talvez, possa ser irreal ou desnecessário, mas será explicitado na totalidade fenomênica como parte das manifestações do problema.

Neste sentido, considerando-se a totalidade do fenômeno e suas manifestações, foram identificados os diversos aspectos da *práxis* cotidiana manifestada pelos sujeitos envolvidos na ação, através das falas e/ou registros. O questionário utilizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), empregado para avaliar a Qualidade de Vida e Saúde Mental no trabalho serviu como base na constituição do instrumento primário através da utilização de algumas perguntas de forma integral, outras de forma adaptada e, ainda, questões com perguntas específicas.

O Grupo de Pesquisa intitulado Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais, cuja linha *Poder, Trabalho e Controle*, propôs-se no ano de 2007 a pesquisar os docentes três Instituições Públicas de Ensino Superior do Estado do Paraná, sendo elas: Universidade Federal do Paraná, Universidade Estadual de Maringá e Universidade Estadual de Londrina. Para isso, teve a aprovação do Conselho de Ética da IFES ao qual o grupo de pesquisa encontra-se vinculado.

2.1 TIPO DE ESTUDO

Apresenta-se, numa primeira etapa, a intenção de pesquisar de forma exploratória, a fim de “familiarizar-se com o fenômeno ou conseguir nova compreensão deste [...]” (SELLTIZ *et al*, 1975, p. 59), para, então, conhecer as situações que envolvem os docentes *stricto-sensu* no contexto das universidades, reconhecendo a situação da saúde física e mental destes sujeitos no seu ambiente de trabalho, explicitando, desta forma, uma análise quantitativa e sua conseqüente interpretação qualitativa com a qual esta pesquisa se compromete. Este tipo de estudo, ainda para a mesma autora, “refere-se à descoberta de idéias e intuições”.

O planejamento empregado aqui será o *ex post facto* (COOPER; SCHINDLER, 2003), onde não se terá controle sobre as variáveis. Logo, não se poderá manipulá-las, mas sim relatar de que forma elas se comportam.

É descritivo e analítico este estudo (COOPER; SCHINDLER, 2003; THOMAS; NELSON, 1996), onde se pretende descobrir a saúde física e mental dos docentes, em virtude da reconfiguração organizacional da produção acadêmica das

universidades, para servir de base para a formulação de conceitos. Porém, não é intenção de reduzir o processo a apenas um de seus momentos, então, após a descrição proposta, não se pretende estabelecer juízo de valor final do fato descrito, já que o propósito empregado é dialético e pode continuar existindo após esta descrição (FARIA, 2007).

É analítico-histórico no propósito de estudar e avaliar de forma aprofundada as informações disponíveis, podendo explicar o contexto de um fenômeno. Assim, a preocupação está em descobrir fatos que providenciarão maior compreensão e significância de eventos passados para explicar a situação presente ou estado atual do fenômeno estudado (THOMAS; NELSON, 1996).

2.2 CAMPO EMPÍRICO

A pesquisa proposta neste estudo tem como base os docentes *stricto-sensu* pertencentes ao quadro efetivo de um total de 50 Programas de cursos de mestrado e doutorado de duas universidades públicas: a Universidade Estadual de Londrina e a Universidade Estadual de Maringá.

A UEL - Universidade Estadual de Londrina - está localizada no norte do Estado do Paraná. Possui um campus com 2.355.731,81 m², cuja criação ocorreu em 1970. Atualmente é reconhecida como uma das melhores Universidades do País, desempenhando um papel decisivo no dinâmico desenvolvimento da cidade e região. Possui 14.056 alunos de graduação e 3.364 alunos de pós-graduação (*lato-sensu* e *stricto-sensu*) em 2008, divididos em 43 cursos de graduação e 180 cursos de pós-graduação (mestrado, doutorado, residência médica e especialização). Entre professores efetivos e temporários, a universidade possui 1.629 professores e 3.616 técnicos administrativos (UNIVERSIDADE..., 2008).

A UEM – Universidade Estadual de Maringá - iniciou suas atividades no ano de 1969, visando ao atendimento das necessidades de ensino superior em Maringá. O campus sede, com mais de 1 milhão de m², está localizado em Maringá, no noroeste do Paraná, município com cerca de 300 mil habitantes e economia baseada na agroindústria e na prestação de serviços. A UEM possui características regionais e

polariza mais de 130 municípios, com população estimada em 2,5 milhões de habitantes. Está presente com atividades de ensino, pesquisa e extensão em cinco campus: Cianorte, Cidade Gaúcha, Diamante do Norte, Goioerê e Umuarama. Possui uma comunidade universitária formada por mais de 20 mil pessoas, entre alunos, professores e funcionários.

Atualmente a UEM oferece 63 cursos de especialização, 26 de mestrado implantados, mais dois aprovados, 11 de doutorado implantados, mais dois aprovados, além dos 50 cursos de graduação distribuídos em cinco campus: 36 no campus-sede - Maringá, quatro no Campus Regional de Cianorte, dois no Campus Regional de Goioerê, um no Campus do Arenito, em Cidade Gaúcha, e cinco no Campus Regional de Umuarama. E ainda dois cursos oferecidos na modalidade de educação a distância. No seu quadro docente, mais de 90% dos professores possuem título de doutor ou de mestre (PERFIL..., 2008).

O número total de docentes vinculados aos Programas de pós-graduação *stricto-sensu* destas duas universidades corresponde a 947, sendo que 96 deles estão vinculados a dois ou mais Programas diferentes. Alguns desses docentes fazem parte de convênios interinstitucionais estabelecidos entre os Programas e/ou entre estas duas universidades. Desta maneira, consideraram-se, apenas, 851 docentes como universo de pesquisa válido (Apêndice A).

Estabeleceram-se, como amostra ideal de respondentes, 30% deste total, o que significou o número de 255 pesquisados. Com este percentual pretendeu-se representar o universo de docentes, já que aqueles que responderam ao questionário podem ser chamados como “sujeitos tipos” (RICHARDSON, 1999), pois os docentes *stricto-sensu* participantes desta pesquisa representam as características típicas de todos os integrantes e/ou pertencem a cada uma das partes da população.

Após a aplicação dos questionários, foi possível contabilizar as respostas válidas de 286 docentes para formação da amostra, sendo 133 respondentes da UEL e 153 da UEM, equivalendo, aproximadamente, a 34% do universo, índice superior ao previamente estipulado de 30%. O nível de confiança admitido é de 95%.

O tipo de amostra empregada foi a probabilística estratificada, uma vez que, de forma aleatória, todo o público teve a mesma chance de ser pesquisado. Ao ser feita

a entrega dos envelopes com a quantidade suficiente para a resposta de 50% do quadro de docentes em cada departamento das universidades, os docentes respondentes tiveram a opção de participar da pesquisa ou não. Desta forma, os sujeitos em análise não foram escolhidos; apenas participaram da pesquisa aqueles docentes que estavam disponíveis para responder ao questionário e, também, em exercício profissional no período de aplicação dos mesmos, ou seja, de forma voluntária. Foram descartados deste público-alvo de pesquisa aqueles docentes em regime de licenças, férias ou inacessíveis de alguma forma no período de tempo proposto para a entrega dos questionários respondidos. Desta forma, considera-se estratificada por selecionar “uma amostra de cada grupo da população, em termos de sexo, idade, profissão e outras variáveis” (VERGARA, 1998, p. 49).

A amostra, então, foi estabelecida pela resposta dos docentes pertencentes a cada departamento das áreas de estudo, a seguir: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Humanas, Lingüística (incluindo Letras e Artes), Engenharias e Ciências Sociais Aplicadas.

2.3 TÉCNICA E FORMA DE COLETA DOS DADOS

Em se tratando de coleta de dados para a realização da dissertação, foram utilizadas fontes primárias. Segundo Yin (2001), as informações de caráter secundário são relevantes, principalmente, quando possibilitam ao pesquisador fazer inferências a partir dos documentos analisados, mas há de se considerar que, para a análise dos resultados, apenas os dados primários foram utilizados nesta pesquisa. Desta forma, apenas informações que pudessem categorizar o objeto foram empregados para a melhor construção e aproximação dos sujeitos da pesquisa através da consulta aos relatórios emitidos pela CAPES que descrevem a situação em 2007 da pós-graduação *stricto-sensu* no país e pela pesquisa bibliográfica utilizada na composição da base teórica.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica pode servir de base ou reforço paralelo para análise de informações. A pesquisa bibliográfica abordou a descrição das teorias da administração que contribuíram para reconfiguração organizacional da produção acadêmica empregada nas universidades,

enfocando os elementos intervenientes na saúde dos trabalhadores que pudessem contribuir para a contextualização os dados diagnosticados no aporte empírico.

Para a obtenção dos dados primários foi elaborada uma pesquisa de campo do tipo *survey*, intitulada “Avaliação de qualidade de vida e saúde mental no trabalho”, instrumento este adaptado do Questionário sobre Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde. Segundo Vergara (1998), a pesquisa de campo é considerada como uma investigação empírica realizada no local onde ocorre um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Babbie (1999) define uma *survey* como uma seleção de uma amostra representativa da população, cuja função é avaliar suas características quantitativamente e de forma padronizada, através de variáveis elaboradas a partir de respostas específicas e quantificadas de forma específica.

A coleta de dados de identificação dos sujeitos da pesquisa se deu através de um questionário de perguntas fechadas, contendo 08 questões com a intenção de coletar – no formato de múltipla escolha - informações básicas do docente respondente, atentando-se ao fato da total discricção na não identificação do mesmo.

Os elementos de identificação considerados foram:

- i) Sexo: variável masculino e feminino;
- ii) Faixa etária: menos de 30 anos, entre 20 e 35 anos, entre 35 e 40 anos, entre 40 e 45 anos, entre 45 e 50 anos, entre 50 e 55 anos, entre 55 e 60 anos, entre 60 e 65 anos e mais de 65 anos;
- iii) Situação Familiar: solteiro(a), solteiro(a) com obrigações com genitores e parentes, separado com obrigações familiares, casado(a) sem filhos, casado(a) com filhos crianças e jovens, casado(a) com filhos adultos e independentes²;
- iv) Moradia: não possui moradia própria (paga aluguel), não possui moradia própria - vive com pais ou parentes -, possui moradia própria financiada, possui moradia própria quitada;

² Entende-se por “casado (a)” os casais que vivem juntos, independentemente dos aspectos legais e de gênero.

- v) Meio de transporte utilizado para ir ao trabalho: veículo próprio, ônibus ou outro tipo de transporte público, táxi ou van ou outro tipo de veículo especial, meios alternativos (bicicleta e moto) e nenhuma;
- vi) Enquadramento na carreira docente: Adjunto I, Adjunto II, Adjunto III, Adjunto IV, Associado I, Associado II, Associado III, Associado IV, Titular, Sênior e Visitante;
- vii) Avaliação do principal programa de pós-graduação ao qual está vinculado: Recomendado (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado), Avaliação 3 (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado), Avaliação 4 (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado), Avaliação 5 (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado), Avaliação 6 (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado), Avaliação 7 (somente mestrado, somente doutorado e mestrado e doutorado);
- viii) Área de atuação: Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Ciências da Saúde, Ciências Agrárias, Ciências Humanas, Linguística (incluindo Letras e Artes), Engenharias e Ciências Sociais Aplicadas.

O questionário sobre qualidade de vida contém 122 perguntas, divididas em seis partes, constituindo-se das 04 grandes Categorias de Análise propostas por Faria (2008), sendo elas: i) saúde física e mental; ii) satisfação; iii) trabalho; e iv) crença. Cada uma destas categorias é composta por “elementos constitutivos”, que são aqueles fenômenos ou fatos que, em seu conjunto, definem as categorias, conforme é possível visualizar no **quadro 1** abaixo, onde apresenta-se, de forma completa, o instrumento de pesquisa, incluindo as questões pertencentes a cada Elemento Constitutivo (EC).

Categoria 1: Saúde Física e Mental
<p>Definição: Chama-se, aqui, de saúde física e mental, o estado de completo bem-estar físico, mental e social em que um indivíduo ou grupo deve ser capaz de identificar aspirações, satisfazer necessidades e mudar ou lidar com seu ambiente. (WHOLIS - Sistema de Informação da Biblioteca da OMS). Saúde é vista, portanto, como um meio de vida e não um objetivo. Desta forma, política de promoção de saúde envolve abordagens diversas, mas complementares, levando em conta as diferenças sociais, culturais e econômicas de cada país (Ottawa Charter 1986).</p>
<p>EC: 1.1. Somatização da Depressão com Relação ao Sono (Perguntas: 1.6, 1.7 e 1.34)</p>

EC: 1.2. Concentração (Perguntas: 1.11 e 2.11)
EC: 1.3. Medicação e Qualidade de Vida (1.21, 1.22, 1.23 e 2.4)
EC: 1.4. Dificuldades e Preocupações Materiais (Perguntas: 1.32, 1.33, 1.38, 2.8 e 2.13)
EC: 1.5. Desconforto Físico (Perguntas: 1.1, 1.2, 1.5 e 4.1)
EC: 1.6. Desconforto Psicológico (Perguntas: 1.14, 1.15, 1.16, 1.17, 1.18 e 4.3)
EC: 1.7. Sentimentos Positivos (Perguntas: 1.8, 1.9, 1.10, 1.12, 1.13, 1.35, 2.12 e 4.2)
EC: 1.8. Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares (Perguntas: 1.24, 1.30, 2.5, 2.6 e 2.7)
EC: 1.09. Segurança e Condições Materiais (Perguntas: 1.27, 1.28 e 1.36)
Categoria 2: Satisfação
Definição: Satisfação está relacionada ao desenvolvimento de atitudes em relação ao trabalho ou às pessoas. A importância do conceito de satisfação como desenvolvimento de atitudes refere-se a diversas dimensões e aspectos que devem ser apreendidos em conexão com a percepção dos sujeitos, relativamente, às relações com seus afazeres e outros sujeitos.
EC: 2.1. Satisfação com a Qualidade de Vida (Perguntas: 3.1, 3.2, 3.4, 3.9, 3.11 e 3.32)
EC: 2.2. Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades (Perguntas: 3.6, 3.22, 3.10 e 3.28)
EC: 2.3. Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar (Perguntas: 3.12 e 3.14)
EC: 2.4. Satisfação com a saúde física e mental (Perguntas: 3.3, 3.5, 3.34, 3.8 e 3.24)
EC: 2.5. Satisfação com a Vida Sexual (Perguntas: 3.13 e 3.33)
EC: 2.6. Satisfação com as Condições Materiais de Vida (Perguntas: 3.18, 3.19, 3.20, 3.21, 3.23, 3.25, 3.26 e 3.27)
Categoria 3: Trabalho
Definição: Trabalho é entendido, implicitamente, por processo de trabalho, pois trabalho em si é ato ou atividade, é conceito a-histórico. Desta forma, processo de trabalho é o conjunto das operações realizadas pelos sujeitos trabalhadores, individual ou coletivamente, de forma organizada, com a finalidade de produção de mercadorias. Deve ser considerado, independentemente de qualquer forma social determinada, pois se trata de um processo que ocorre entre o homem e a natureza, no qual este regula e controla seu metabolismo (FARIA, 2004a).
EC: 3.1. Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física (Perguntas 2.1, 2.2 e 2.3)
EC: 3.2. Prazer em Trabalhar (Perguntas: 2.16, 2.14 e 2.17)
EC: 3.3. Acesso à Informação (Perguntas: 2.09 e 2.10)
EC: 3.4. Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho (Perguntas: 5.5, 5.7, 5.8, 5.9 e 5.10)
EC: 3.5. Capacidade e Satisfação no Trabalho (Perguntas: 5.1, 5.2, 5.3 e 5.4)
EC: 3.6. Reconhecimento pelo Trabalho (Perguntas: 5.12, 5.13, 5.14 e 5.15)
Categoria 4: Crença
Definição: Entende-se por crença um <u>estado mental</u> que independe de sua correspondência a um fato observável ou considerado “verdadeiro”. Toda crença contém elementos <u>subjetivos</u> do <u>conhecimento</u> . Um sujeito, ao acreditar em algo, não elimina a possibilidade de ter dúvidas a respeito da veracidade do que acredita, a não ser quando se trata de crença dogmática. Acreditar em alguma coisa é uma atitude do sujeito em relação à coisa, uma convicção na possibilidade de que a coisa seja aquilo que ele acredita que é. A crença, assim, pode ser uma certeza (dogmática) que se tem de alguma coisa ou uma suposição na possibilidade da veracidade da coisa, uma tomada de posição. Em outras palavras, pode ser uma convicção, um conjunto de idéias sobre alguma coisa ou uma atitude que admite ser uma coisa absoluta ou provavelmente verdadeira.

Quadro 1 - Categorias, Definições e Elementos Constitutivos

Fonte: adaptado de Baibich-Faria, Faria, Zorzetto Filho (2008).

Nesta pesquisa, o real concreto fornece elementos constitutivos que formam os componentes conceituais que permitem, através de uma avaliação e de uma interpretação de seus significados e sentidos, elaborar a representação deste real concreto como real pensado em forma de categorias. Dando-se primazia ao real, estabelece-se uma interação entre o real pensado e o real concreto, a fim de encontrar no plano do real concreto elementos constitutivos, apropriar-se deles como real pensado, categorizá-los e conceituá-los. Não se tratando, desta forma, partir de conceitos *a priori* ou mesmo de categorias *a priori* e, tampouco, de conceitos e categorias *a posteriori*. Outrossim, as questões levantadas no questionário surgiram de queixas, comentários, avaliações, debates, seminários, documentos, depoimentos escritos e orais, reportagens jornalísticas, relatórios e trabalhos acadêmicos.

As questões pertencentes a esta pesquisa, também podem ser chamadas de variáveis. Para Davis (1976), uma variável é uma ordenação dos casos em duas ou mais categorias totalmente inclusivas e que se excluem mutuamente. Além disso, as variáveis normalmente são elaboradas a partir de outras e as categorias não devem apresentar qualquer relação lógica uma com as outras.

As variáveis pertencentes ao questionário foram definidas como características mensuráveis do fenômeno estudado que “podem ser apresentar diferentes valores ou ser agrupadas em categorias”, conforme Richardson (1999, p. 117).

Quanto às categorias de variáveis existentes, foram empregadas para algumas variáveis de identificação (perguntas 6 e 7) as escalas ordinais ou categóricas contínuas. Para Devis (1976) e Dancey e Reidy (2006), não há relação métrica entre as categorias, mas sim ordenação. Nas perguntas 1, 2, 3, 4, 5 e 8 foram empregadas escalas nominais, onde há a possibilidade de diferenciar as categorias, mas não há possibilidade de ordená-las, conforme afirmam os mesmos autores. Para as demais variáveis foram utilizadas as chamadas escalas intervalares ou contínuas, a fim de possibilitar a contagem da distância entre as observações. (DEVIS, 1976; DANCEY; REIDY, 2006).

Quanto à dimensionalidade dos construtos, encontra-se nesta *survey* certa homogeneidade, ou seja, procura-se representar um objeto através de vários ângulos diferentes, assumindo, desta forma, a sua multidimensionalidade (NETEMEYER *et al.*, 2003).

O agrupamento dos elementos constitutivos empregados nesta pesquisa possibilitou as análises necessárias, cujos fatores são tratados como indicadores. Metodologicamente, de acordo com Kosik (2007), pode-se afirmar que elementos constitutivos (componentes conceituais) e fatores compõem o conteúdo do objeto, a estrutura da coisa, a essência da coisa, enquanto as categorias de análise compõem o quadro fenomênico, a coisa em si.

Todas as informações pertinentes ao tema foram selecionadas, discutidas, organizadas e sistematizadas e, finalmente, relacionadas em um questionário estruturado em forma de escala de concordância, empregando, neste caso, a escala de *likert* não comparativas, variando de 1 a 5 pontos. Estas perguntas foram divididas em seis conjuntos de respostas, sendo que cinco deles possuíam reflexões para resposta acerca de determinados períodos de tempo, como: i) duas últimas semanas; ii) dois últimos meses; iii) último semestre; iv) seis meses.

2.4 ETAPAS DA PESQUISA

A aplicação dos questionários ocorreu em dois momentos distintos:

a) primeiramente, na Universidade Estadual de Londrina, houve uma divulgação da ocorrência da pesquisa durante a reunião da chamada Subcâmara no dia 20/08/2007 e, então, cada coordenador de curso ali presente recebeu um envelope lacrado contendo um número de questionários correspondente a 50% do número de docentes efetivos do Programa. Este percentual foi considerado para os casos de rasuras, perdas, esquecimento, etc. Na parte externa deste envelope continham informações sobre data de devolução do envelope e instruções de encaminhamento (neste caso, para o coordenador do curso em que o docente estava vinculado). A data de devolução esteve prevista para o dia 29/08/2007, porém apenas 11 envelopes retornaram na data prevista.

b) durante uma das reuniões de coordenadores de cursos *stricto-sensu* da Universidade Estadual de Maringá, intitulada de Colegiados Superiores, também foram disponibilizados ao pesquisador cerca de vinte minutos para a explanação dos objetivos da pesquisa, bem como instruções de devolução e prazos. Os envelopes lacrados foram entregues aos coordenadores no dia 22/08/2007, que estiveram encarregados da distribuição a todos os docentes que o coordenador reconhecesse como mais indicados para responderem aos questionamentos, levando em consideração a não identificação dos mesmos. No dia marcado para a devolução dos envelopes, 31/08/2007, 19 dos 27 cursos haviam entregado suas respostas.

Em ambas as universidades, no caso do coordenador não estar presente na reunião, o próprio pesquisador tratou de encaminhar pessoalmente os envelopes a cada um dos Programas.

Após o prazo de dez dias iniciou-se uma busca pelos envelopes não entregues, já que nem todos os coordenadores seguiram as orientações propostas para a data correta de entrega dos mesmos, fato este também a ser analisado como um dado de pesquisa.

Alguns pedidos de escusa por parte de alguns coordenadores pelo lapso, outros nem mesmo se pronunciaram, porém, após exatos quarenta e um dias de

prazo, apenas um dos Programas não havia feito a devida devolução de respostas preenchidas, apenas questionários em branco, conforme orientação dada para, caso não houvesse interesse por parte da coordenação de ter o seu Programa pesquisado.

2.5 FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS E ENCAMINHAMENTO DA ANÁLISE

Os dados e informações coletados, a partir do questionário fechado foram processados e analisados estatisticamente com a utilização do software *Statistical Package for Social Science* – SPSS (com licença de uso legal), versão 16, pertencente à Universidade Positivo (Curitiba–PR). O pacote estatístico Microsoft Excel teve utilização para a elaboração de gráficos e tabelas.

Desenvolveram-se duas partes para esta análise de dados: na primeira delas, foi realizada análise fatorial das variáveis de escala, cujo método de extração foi análise dos componentes principais. Avaliou-se a adequação da fatorial por meio dos testes *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* e esfericidade de *Bartlett*. Devido à existência de diversos fatores que apresentavam *eigenvalues* maior que 1, decidiu-se por definir seu número por meio do método *scree plot*, conforme orientado por Hair et alii (2005) e Field (2005). Com os fatores definidos, submeteram-se os dados novamente à análise fatorial, complementando-a com o método de rotação *Varimax*, objetivando melhorar a interpretação das cargas fatoriais (HAIR et al., 2005). As variáveis com cargas fatoriais menores que 0,4 foram excluídas. Após a definição de quais variáveis enquadravam-se em cada fator, avaliou-se a confiabilidade por meio do teste alfa de *Cronbach*, sendo aceita adequada quando o valor fosse maior que 0,7 (HAIR et al., 2005). Também foram descartadas 7 variáveis (indicadores) que diminuía a confiabilidade da escala, conforme mencionado.

A Análise Estatística Convencional possibilitou a análise descritiva de dados e a elaboração de tabelas que apóiem a visualização e correta interpretação dos dados. Neste sentido, os resultados das variáveis estudadas são descritos “(1) comparando porcentagens entre grupos, (2) correlacionando escores de indivíduos em duas variáveis e (3) comparando médias entre grupos” (COZBY, 2003, p. 260).

A Distribuição de freqüência contribuiu para a familiarização dos números de indivíduos que receberam cada escore possível de uma variável (COZBY, 2003). Desta forma, não propriamente indivíduos tiveram resultados apontados, mas, sim, os elementos de identificação que constituíram estes sujeitos é que definiu-se o perfil dos mesmos.

Para uma análise mais detalhada e multivariada dos dados, a relação entre as variáveis foi avaliada através dos coeficientes de correlação. Assim, o coeficiente de correlação produto-momento de *Person*, também denominado de r de *Person*, possibilitou a análise atribuindo, a partir de 0,00 para ausência de correlação, até 1,00 (com sinal positivo ou negativo) para demonstrar a maior correlação das variáveis. (tabela X) “O r de *Person* fornece dois tipos de informação sobre a relação entre variáveis. O primeiro é a força da relação e o segundo, o sentido da relação” (COZBY, 2003, p. 268).

Análises bivariadas foram executadas nos dados encontrados por meio da análise de variância ANOVA - também chamada de MANOVA por Cooper e Schindler (2003) - que possibilitou a distribuição normal das variáveis de forma homogênea e é empregada com amostras maiores do que 30 casos. ANOVA é um acrônimo para *Analysis of Variance* (Análise de Variância). Este tipo de análise possibilitou a comparação da diferença de médias de três ou mais grupos através de verificação do quanto diferente cada média individual é da média geral (DANCEY; REIDY, 2006). A aplicação do teste ANOVA teve a utilidade em comparar cada um dos 22 fatores (construtos) com os elementos de identificação estabelecidos na pesquisa. O teste ANOVA é muito robusto e pouco utilizado no Brasil.

Na variável ordinal de identificação “idade” o coeficiente de correlação de *Spearman* foi aplicado para comparar os 22 elementos constitutivos das categorias. O ρ (Rô) de *Spearman* é usado quando os dados não satisfazem as condições dos testes paramétricos (DANCEY; REIDY, 2006).

Para ambas as análises bivariadas, ANOVA e *Spearman*, a probabilidade de que o teste tenha apresentado valor errado será indicado pelo valor do p . Quanto menor o valor do p , menor a probabilidade do teste estar errado. No caso desta pesquisa, só admitiu-se como passível de análise quando o p fosse considerado no

valor abaixo de 0,05, indicando, assim, 1 chance de erro em 20 testes (1/0,05) (DANCEY; REIDY, 2006).

2.6 CRITÉRIOS DE CONFIABILIDADE E VALIDADE

A descrição rigorosa e atenta dos procedimentos adotados, a explicitação das variáveis e critérios assumidos para a definição da amostra e o cumprimento sistematizado e integral de ambos foram algumas formas de garantir a confiabilidade deste estudo.

Define-se também como confiabilidade a extensão em que uma variável ou um conjunto de variáveis é consistente com o que se pretende medir (HAIR *et al*, 2005) e a semelhança de resultados proveniente de medidas independentes, mas comparáveis, do mesmo objeto, traço ou construto.

De forma a medir a consistência interna da escala, admitiu-se o chamado Alfa de *Cronbach* (NETEMEYER *et al.*, 2003). Caso a correlação entre os itens seja alta, o alfa de *Cronbach* será próximo de valores maiores que 0,6, indicando, desta forma, consistência interna entre os elementos constitutivos das categorias.

Dentre os vários tipos de validação de construtos, o de Conteúdo e de Face foram empregados (NETEMEYER *et al.* , 2003).

Como garantia de maior exigência de confiabilidade, preocupou-se em construir as escalas atentando-se para a correta obediência de passos, como, por exemplo, a definição constitutiva e o emprego de várias variáveis para cada categoria na preocupação de validação de conteúdo.

2.7 LIMITAÇÕES

As limitações aqui encontradas apresentam-se no contexto das questões da subjetividade humana, como o tempo para a pesquisa e a pré-disposição do universo pesquisado. Alguns Programas não entenderam a importância desta pesquisa e,

então, trataram com descaso, ironia e desprezo o pesquisador e pesquisa, o que deve ser considerado como um elemento limitador deste trabalho.

Os próprios docentes vinculados aos Programas, bem como os coordenadores, reclamaram sobre a falta de tempo em responder aos questionamentos, elemento este importante para a análise dos dados, mas limitador da qualidade das respostas.

A quantidade de perguntas propostas no questionário desencorajou uma quantidade desconhecida de docentes, assim como a repetição de alguns questionamentos.

3 O TRABALHO E O TRABALHADOR: UMA ANÁLISE HISTÓRICA

3.1 CONCEITOS DE TRABALHO

O trabalho, no decorrer do processo histórico, apresenta-se de inúmeras formas, mas sempre como um momento de efetivação de relações sociais, visando à produção social e à reprodução da humanidade, em um processo associado à sobrevivência da espécie e a outras representações subjetivadas na ação humana.

Para Lukács (1981), o valor de uso do trabalho do homem é necessário à sua manutenção e reprodução na terra. Ele lembra Marx, ao especificar que

o trabalho como formador de valores de uso, como trabalho útil, é uma condição de existência do homem, independente de quaisquer formas de sociedade, é uma necessidade natural eterna que tem a função de mediar o intercâmbio entre o homem e a natureza, isto é, a vida dos homens (LUKÁCS, 1981, p. 4).

A própria condição humana, enquanto constituinte da ontologia do ser social, tem como base e fundamento o trabalho humano; as mãos do homem são responsáveis pela produção de objetos e mercadorias, o que diferencia o homem do macaco, na concepção de Engels — já que ambos possuem o mesmo número e igual disposição de ossos e músculos, porém “[...] a mão do selvagem mais primitivo é capaz de executar centenas de operações que não podem ser realizadas pela mão de nenhum macaco” (ENGELS, 2004, p. 15). Nesta disposição física do corpo como instrumento de trabalho, Marx afirma que

o objeto do qual o trabalhador se apodera diretamente – abstraindo a coleta de meios prontos de subsistência, frutas, por exemplo, em que somente seus próprios órgãos corporais servem de meios de trabalho – não é objeto de trabalho, mas o meio de trabalho (MARX, 1988, p. 143).

O desenvolvimento das habilidades manuais e o domínio gradual da natureza pelo homem fizeram das suas mãos um instrumento de produção de bens. Segundo Marx,

(...) um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços, e pernas, cabeça e mão, a fim de se apropriar da matéria natural numa forma útil para a própria vida. Ao atuar, por meio desse

movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho (MARX, 1988, p. 142).

Concebido o trabalho desta maneira, tem-se uma referência do tipo de representação mental que o define, da qual, nesta atividade, o homem, ao atribuir significado à natureza, constrói o mundo à sua própria imagem e o faz em uma ação que nos diferencia de nós mesmos, gerando prazer sem gerar uma situação ideal e podendo, também, por meio de circunstâncias negativas, gerar o desprazer. Sendo rompido este circuito mágico de construção, o resultado é o sofrimento, muito sofrimento. No limite, a doença mental (CODO, 1997, p. 31).

Caso se pense contrariamente ao exposto, pode-se acreditar que, ao se identificar e, posteriormente, interferir no que “faz sofrer” o trabalhador, estar-se-á possibilitando certo tipo de bem-estar a ele? Provavelmente sim, passando ainda a um nível superior, que leva a olhar o trabalho como algo prazeroso ao homem que trabalha. Este homem, sentindo-se realizado e experimentando prazer, passará a gostar do trabalho que faz.

Alguns termos foram concebidos pela psicologia para tipificar alguns trabalhadores, por exemplo, *Workaholic*. Esta é uma expressão usada freqüentemente em referência àquelas pessoas que são loucas e/ou viciadas em trabalho; e *worklover* é a denominação proposta por Codo (2004) para denominar aqueles que gostam de trabalhar e sentem muito prazer nisso. A diferença mencionada por Codo (2004) é que os *workaholics* trabalham muito para fugir de possíveis problemas de sua vida pessoal, ou mesmo por não terem estrutura para resolvê-los.

Existe nesta reflexão a proposta de se pensar diferente sobre um dos costumeiros modismos quando se olha para a realidade do mundo do trabalho, cultuando sempre o lado de certa ética cristã cujo fundamento é o de que trabalhar é sofrer. Concorda-se com Codo (1997) quando este sugere possibilita um “novo olhar”, neste caso otimista. Mas se faz importante problematizar quais são os elementos condicionantes deste indivíduo ao receber uma ou outra denominação no contexto das organizações.

A característica resultante do processo da “falta de sentido do trabalho” demonstra a lacuna entre o sujeito e o seu trabalho, ou seja, a possível realização pessoal pela via do trabalho é submetida aos interesses organizacionais, que, na sua maioria, não estão alinhados, inicialmente, aos interesses individuais do trabalhador.

A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isto é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada (DEJOURS, 1992, p. 133).

No momento em que o trabalhador é recrutado para a execução de uma determinada tarefa, pode-se pensar se não é nesta ocasião que o sujeito carrega consigo os seus ideários mais genuínos, que transporta dentro de si uma série de intenções pessoais e individuais para aquele trabalho que lhe foi confiado. Quando este trabalhador assume, de forma tácita ou explícita, o seu comprometimento com a organização, esse compromisso passa a fazer parte de um ideário não dele, mas sim de um organismo que agora lhe compra e lhe paga por sua produção.

Até quando este trabalhador vai persistir em seus projetos, esperanças e desejos, não se sabe ao certo, mas é reconhecida a capacidade de adestramento que tem a organização para fazer o indivíduo trabalhador não ser ele apenas, mas a própria organização a qual pertence. Os objetivos de vida desse trabalhador podem não ser os seus próprios: eles podem estar sendo aqueles desejados e planejados pela organização à qual este trabalhador vende sua força produtiva. Desta forma, Dejours (1992) mostra os danos possíveis de serem encontrados em trabalhadores com o bloqueio da sua relação com o trabalho: o sofrimento de natureza mental.

Guardadas as devidas proporções das formas de trabalho no passado e fazendo-se uma relação com o trabalho atual, percebe-se que os dilemas da submissão ao poder e o resultado da não-obediência experienciados pelos trabalhadores de outrora parecem muito mais visíveis e evidentes do que quando se comparam às formas atuais, que são muito mais subjetivas e indiretas.

De forma atemporal, é no trabalho humano (mesmo que prestando-se o mais submisso dos trabalhos ao seu rei, deus, superior ou chefe) nas posições hierárquicas que se pretende galgar e no significado que uma carreira profissional representa, que os indivíduos, aqui chamados de trabalhadores, constroem sua identidade, com seu ideal de vida, expectativa de auto-realização e, principalmente, o que gostariam de ser (HABERMAS, 1989).

3.2 A GÊNESE DO TRABALHADOR BRASILEIRO

A identidade de trabalhador brasileiro é ainda muito recente. No que diz respeito à história da sociedade brasileira, têm-se pouco mais de 500 anos de trabalho. Em 1800, deu-se início ao processo de colonização, sob um sistema de escravidão. Nesta época, os gestores eram denominados de capatazes e os trabalhadores/colaboradores de escravos (apenas para lembrar, foram mais ou menos 3,6 milhões de africanos, dos quais cerca de 40% foram trazidos à força para o Brasil). Ricupero (1998) indaga sobre quantos de nós sabemos que “(...) às vésperas da Independência, em 1818, a população brasileira era de quase 3,8 milhões, dos quais 1,9 milhões eram cativos e 526 mil mulatos ou negros livres?” (RICUPERO, 1998, p. 1).

O primeiro censo demográfico brasileiro, datado de 1872, aponta que nesse ano havia, no Brasil, aproximadamente, 1,5 milhão de escravos. A importação nos primeiros cinquenta anos do século XIX chegou a meio milhão destes trabalhadores, porém a taxa de mortalidade se apresentava superior a de natalidade. Já os EUA tinham uma força de escravos de cerca de 4 milhões (FURTADO, 2004).

Tais fatos chamam muita atenção para a referida época, que marcou o início do mundo do trabalho no Brasil. O tempo de vida útil de um trabalhador – leia-se escravo – brasileiro era de sete anos, em meados de 1800 a 1900, quando muitos deles, por desespero, praticavam o “banzo”, ou suicídio lento. (RICUPERO, 1998).

Com o fim do Império e início da República, muitas mudanças ocorreram no Brasil, que contribuíram para novas transformações e sinalizaram a expansão da economia nacional. Logo depois de 1850, a abolição do tráfico africano instaurou a

preocupação de como garantir este desenvolvimento sem a força de trabalho servil. “O Brasil inaugurava-se num novo plano que desconhecera no passado, e nascia para a vida moderna de atividades financeiras. Um incipiente capitalismo dava aqui seus primeiros e modestos passos” (PRADO JÚNIOR, 2004).

Estava instalado, então, um progresso material no Brasil: novos empreendimentos industriais, comerciais e, sobretudo, agrícolas continuavam a se multiplicar em ritmo crescente. Contudo, para corresponder ao crescimento econômico, não se dispunha mais da força de trabalho escravo, pois este regime de trabalho foi substituído pelo trabalho livre.

A força de trabalho era numerosa nos centros maiores, como no Rio de Janeiro, onde se situavam as indústrias, principalmente as têxteis.

Em 1881, existiam 44 estabelecimentos industriais têxteis brasileiros, dos quais a região da Bahia possuía o maior número. Todavia, a maior parte da produção correspondia ao Estado do Rio de Janeiro, onde seis estabelecimentos forneciam 8,8 milhões de metros de tecidos, enquanto na Bahia se produziam 3,559 milhões de metros [...]. (SANTOS; SILVEIRA, 2005, p. 35).

Então, o pagamento a preço baixo pelos serviços constitui um elemento fundamental para o sucesso desta economia. No entanto, é na agricultura, conforme Prado Júnior (2004), que a situação parecia ser pior.

A evolução econômica daquela época tinha a questão do trabalho como barreira para a constância do crescimento. Conforme Prado Júnior (2004, p. 228), apesar da introdução do pagamento do trabalho livre,

[...] na generalidade da lavoura cafeeira, em São Paulo em particular, adotar-se-á nas relações de trabalho um sistema que combina o salariado (um salário fixo anual, mais uma quota por ocasião da colheita e variável na proporção desta última), com direito concedido ao trabalhador de utilização de certas áreas de terra em proveito próprio [...].

O problema estrutural estava na falta de força de trabalho, inclusive a especializada, já que o homem livre do país possuía apenas o domínio rudimentar do sistema de subsistência, que naquele momento era considerado insuficiente para a “grande lavoura” (FURTADO, 2004).

No último quartel do século XVIII e primeiro do XIX, inicia-se uma expansão da chamada economia de subsistência no Brasil, que se estendia do Norte ao extremo

Sul do país. Na economia de subsistência, cada família retirava da “roça” a garantia do seu sustento, porém “não se limitava a viver de sua roça o homem da economia de subsistência. Ele está ligado a um grupo econômico maior, quase sempre pecuário, cujo chefe é o proprietário da terra onde tem a sua roça” (FURTADO, 2004, p. 126). Neste contexto, o trabalhador detinha apenas uma força de trabalho de baixíssima produtividade.

A solução para esta crise de produtividade sinaliza a intenção, financiada pelo governo, de importar uma força de trabalho dispensada do estágio preparatório necessário para o ex-escravo, a qual garantisse os interesses de expansão da República. A resposta está no chamado “escravo branco”, também conhecido por imigrante europeu.

A solução veio em 1870, quando o governo imperial passou a encarregar-se dos gastos do transporte dos imigrantes que deveriam servir à lavoura cafeeira. Demais, ao fazendeiro cabia cobrir os gastos do imigrante durante o seu primeiro ano de atividade, isto é, na etapa de maturação do seu trabalho (FURTADO, 2004, p. 133).

A partir de Prado Júnior (2004), é possível conceber a idéia do “escravo branco” pelo fato de que o autor cita em sua obra a existência de várias crises, que repercutiram internacionalmente, relacionadas à contínua ocorrência, por força do hábito, de tratar de forma servil o trabalho do imigrante.

Estes fatos históricos constituem material para algumas considerações sobre a recorrente subordinação do trabalhador a um patrão, senhor, proprietário das terras, coronel ou qualquer outra designação; o trabalhador visando à sua sobrevivência e o patrão com interesses de expropriação da força de trabalho para finalidade de obtenção do acúmulo e do lucro.

Os processos históricos que mostram o envolvimento do trabalhador com o seu trabalho continuam se modificando e adquirindo novas formas.

3.3 A ESTRUTURAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO CAPITALISMO

A preocupação durante a década de 70 em uma “crise da civilização” estava em como manter a empregabilidade do trabalhador sem prejuízos consideráveis de demissão e conseqüente desemprego diante da automação, da robotização, do desemprego em massa e do crescimento de pequenas empresas independentes na chamada “crise de civilização”, descrita por Mandel (1986).

A saída encontrada estava na redução da jornada de trabalho para repartição da carga de trabalho existente sem haver redução dos salários. Cabe observar, com Faria (2007a), que os mecanismos presentes no taylorismo-fordismo não foram abandonados ou substituídos neste “futuro presente”, mas apenas receberam uma nova roupagem, mantendo arraigados os velhos mecanismos de exploração e incorporando novos no decorrer dos tempos. Com a intensificação do ritmo de trabalho, o trabalhador fica mais preso ao seu emprego e sob o controle gerencial, além de ficar suscetível ao controle da máquina que ele mesmo opera, o que permite ao patrão manter mecanismos eficientes de domínio do trabalho executado por seu subordinado (LOYOLA, 1999).

O momento atual, definido como neotaylorismo-fordismo (FARIA, 2007c), aponta formas de estruturação do trabalho produtivo herdadas de Taylor e Ford, que acompanharam a lógica do chamado *controle sobre o processo de trabalho*, porém a novidade da automação não fez desaparecer a classe dos trabalhadores. Houve, sim, uma diminuição significativa no número de trabalhadores nas linhas de produção³, mas adveio também uma nova referência quanto à organização do processo produtivo e às novas formas de gestão da produção.

Uma máquina com comando numérico pode dispensar entre 4 e 8 operários; um robô entre 5 e 7; um equipamento de CAD, entre 2 e 20, conforme o tipo de utilização. Estudos realizados por universidades americanas já haviam estimado, em 1980, que nos dez anos seguintes seriam afetados, com a automação, aproximadamente 7 milhões de empregos na indústria e 30 milhões nos escritórios (A FEBRE..., 1986).

³ “Nos anos 80, os estudos de caso de Peliano *et alii* (1988) e Marques (1987) haviam registrado outras perdas significativas: em uma das fábricas estudadas, a linha automatizada de montagem chegava a exigir 30% menos trabalhadores.”

Observando-se as estruturas e as formas de produção das organizações entre os vários períodos abordados nas teorias de administração, nota-se que, em todos esses períodos, o capital somente se configura pela figura do trabalhador que troca sua força de trabalho por uma remuneração, e que esta remuneração é pertinente a um esforço de produção voltado ao interesse maior do patrão, que encontrou uma forma de lucro através do atendimento da demanda de consumidores ávidos por novidades e produtos que lhes supram as necessidades básicas e, além disso, lhes satisfaçam muitos outros desejos.

3.4 CLASSES, GRUPOS E CATEGORIAS SOCIAIS E OS SUJEITOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Ao se tentar sistematizar a divisão de classes sociais, grupos sociais e categorias sociais, cabe reconhecer o marxismo como uma forma apropriada para este estudo, embrenhado nos conhecimentos trazidos por diversos autores para explicar, através das organizações produtivas sob o comando do capital, como os sujeitos estão contextualizados nesta lógica. Faria (2007a) tem razão ao reconhecer que o marxismo trouxe os suportes teóricos que explicassem a luta de classes, porém

[...] pouco avançou em colocar no cotidiano das organizações produtivas sob o comando do capital os sujeitos desta luta. Sujeitos que pertencem à classe trabalhadora, mas que se encontram aprisionados nas relações específicas que se processam nos locais de trabalho, nas quais os sujeitos do capital se impõem sobre o sujeito do trabalho (FARIA, 2007a, p. 19).

Uma explicação atual para as condições de luta de classes entre os trabalhadores deve lançar mão dos conhecimentos elucidativos que permitam uma ponte entre o momento do passado vivido por aqueles sujeitos e o momento atual em que os sujeitos deste século estão inseridos.

Em qualquer sociedade sempre houve a estratificação social. A divisão da sociedade favorece o ajustamento das estruturas econômicas, jurídico-políticas e ideológicas, e assim se torna mais visível quem é quem nas sociedades. As classes então favorecem a divisão social do trabalho, e disso resulta o processo social de produção. Nesse espaço se dá a inserção do trabalhador.

Faria (2007) afirma que, historicamente, tanto os economistas como os historiadores burgueses já haviam desenhado a anatomia das classes anteriormente a Marx; porém, ao se entender que as relações econômicas de produção vão agregar indivíduos que produzam, consumam e administrem as organizações, são “as relações sociais que surgem na base das relações puramente econômicas [...] que formam a atividade fundamental da consciência de classe” (FARIA, 2007a, p. 60). Esta consciência de classe é verificada nas semelhanças que apresentam os trabalhadores em relação a um chefe, quer em uma organização pública, quer em uma organização privada.

Se para Marx as classes sociais são constituídas apenas entre o capitalista e o operário assalariado e se isto não enquadra todos os trabalhadores que vendem sua força de trabalho através do “[...] conjunto das faculdades físicas e psíquicas que existem no corpo de um ser humano, em sua personalidade viva, e que ele põe em movimento quando produz valores de uso de qualquer espécie” (MARX, 1946 *apud* FARIA, 2007a, p. 61), faz-se necessário um novo raciocínio.

Uma nova denominação para os trabalhadores com alta qualificação e necessário para as organizações sob a égide do capital, inclusive para as atividades operárias, é o que Faria (2007) chama de “cognitariado”. Este trabalhador produz valor excedente por meio do conjunto dos processos mentais úteis para o desenvolvimento do capital:

O desenvolvimento, a organização e o uso de conhecimentos aplicados ao processo de trabalho, bem como o emprego do pensamento e da percepção na classificação e no reconhecimento de procedimentos relativos à execução do trabalho (FARIA, 2007, p.13).

Se para Faria (2007) o cognitariado é também necessário para a produção, então se pode dizer que todos os trabalhadores que usam da sua força intelectual mais do que sua própria força física para alimentar o processo de produção pode ser enquadrada nesta categoria. Neste sentido, cabe questionar: quem seriam estes trabalhadores? São os operadores e gestores de máquinas e processos produtivos que necessitam um conhecimento técnico elevado. São os profissionais que desenvolvem *softwares* para serem aplicados em processos de produção bens e serviços. São os profissionais intelectuais de todas as profissões que vendem a sua

capacidade cognitiva e criativa como forma de trabalho, tais quais os docentes de todos os níveis e os pesquisadores, objeto de análise deste trabalho são.

A teoria de classes de Marx enfatiza a relação econômica entre o modo e as relações de produção e a compenetração subjetiva, por parte do trabalhador, de sua liberdade, suas semelhanças com outros trabalhadores e o poder de uma classe dominante.

Quando se abandona o leque para outros tipos de organização, tais como escolas, presídios, hospitais, órgãos públicos, empresas comerciais e financeiras, bancos, organizações não-governamentais (ONGs), entre outras, a questão das classes fica mais tênue. Com efeito, nem todos os indivíduos e nem todos os grupos sociais pertencem a ou se constituem em uma classe social determinada (FARIA, 2007a, p. 62).

Existem, então, classes sociais antagônicas que estão diretamente ligadas ao modo de produção, as classes sociais que constituem a sociedade baseada em um regime de produção, as frações de classe e os grupos e categorias sociais. Estes últimos se constituem por se reconhecerem em um projeto social comum e podem fazer parte de uma mesma categoria. Faria (2007a, p. 63) cita como exemplo a categoria de docentes e o conjunto de categorias que podem estar enquadrado como trabalhadores do setor público.

Concordando com Faria (2007, p. 14), atualmente existem três grandes categorias de trabalhadores: i) o lumpemproletariado, que são os indivíduos considerados desprovidos de consciência de classe, vivem em extrema miséria e estão excluídos e marginalizados tanto em relação à produção social quanto da sociedade; ii) o proletariado; iii) o cognitariado.

3.5 O TRABALHADOR INTELECTUAL: O DOCENTE UNIVERSITÁRIO

Há uma diferença significativa entre a produção do operário tradicional e a produção do trabalho intelectual, neste caso o docente universitário. Em âmbito de esforço físico, ambos parecem muito distintos, já que o primeiro utiliza-se de sua capacidade física de fazer para a produção de bens objetos tangíveis, e o segundo não produz exatamente um bem tangível, apesar de existirem exigências para que

este trabalhador intelectual formalize a sua produção invisível, a do conhecimento, em formas físicas de comprovação, como no caso da publicação de artigos em periódicos, revistas, livros, etc., ou, no mínimo, que formalize o seu trabalho no registro de atividades do livro de chamada. Ao admiti-lo como cognitariado, espera-se deste trabalhador intelectual um “valor excedente, ainda que o produto do seu trabalho possa ser imaterial” (FARIA, 2007, p. 13).

Como relação de produção, os docentes universitários vendem não sua força de trabalho manual, mas aquilo que faz parte do seu corpo, a mente e o intelecto, para a indústria da especialização técnica ou do conhecimento necessário à sobrevivência. Assim, Heloani e Piolli (2004) colocam a discussão sobre a qualificação:

O trabalho mental, que não suja as mãos e não fatiga o corpo, pode constituir, com efeito, ocupação em todos os sentidos digna de antigos senhores de escravos e dos seus herdeiros. Não significa forçosamente, neste caso, amor ao pensamento especulativo – a verdade é que, embora presumindo o contrário, dedicamos, de modo geral, pouca estima às especulações intelectuais – mas amor à frase sonora, ao verbo espontâneo e abundante, à erudição ostentosa, à expressão rara. É que para bem corresponder ao papel que, mesmo sem saber, lhe conferimos, inteligência há de ser ornamento e prenda, não instrumento de conhecimento e de ação. Numa sociedade como a nossa, em que certas virtudes senhoriais ainda merecem largo crédito, as qualidades do espírito substituem, não raro, os títulos honoríficos, e alguns dos seus distintivos materiais, como o anel de grau e a carta de bacharel, podem equivaler a autênticos brasões de nobreza. Aliás, o exercício dessas qualidades que ocupam a inteligência sem ocupar os braços tinha sido expressamente considerado, já em outras épocas, como pertinente aos homens nobres e livres, de onde, segundo parece, o nome de liberais dado a determinadas artes, em oposição às mecânicas, que pertencem às classes servis (HOLANDA, 1995, p. 83).

As obrigações do intelectual, enquanto trabalhador, não parecem constituir-se totalmente distintas do trabalhador empregado em organizações industriais, comerciais e de serviço.

Há um brilho intenso nesta atividade que a distingue do trabalhador braçal, conforme observa Holanda (1995). A diferença entre um cortador de cana e um docente universitário é evidente e não desmerecida a ponto de se colocar no mesmo patamar o desgaste sofrido pelo esforço físico nas duras condições do primeiro, inclusive de ambiente de trabalho de um e de outro. Reconhece-se que os ambientes de trabalho de um e outro já são um motivo que talvez merecesse o fim das discussões. Há que se fazer uma observação: o trabalhador intelectual docente não

está desobrigado de cumprir com papel idêntico ao do trabalhador da fábrica, haja vista que a indústria do conhecimento privado obedece e faz cumprir as mesmas regras e leis do trabalhador da fábrica; mas é a relação de venda da força física ou mental do trabalhador que este trabalho se propõe a analisar.

Heloani e Piolli (2004) afirmam que é no trabalho e nas expectativas dele que os sujeitos constroem seus projetos de auto-realização e identidade no campo social, mas não se deve esquecer que são os docentes universitários as ferramentas de conhecimento que “abastecem a máquina” que faz do conhecimento e da valorização da educação como que a porta para a ascensão social pela via da educação e formação profissional e promove o aumento das chamadas *competências*. Assim, o docente *stricto-sensu* é o formador de força de trabalho (mestres e doutores) para a atuação na formação de outros docentes necessários para a garantia do abastecimento de profissionais, seja para atividades produtivas industriais, de serviços, financeiros, de saúde ou agrícolas, seja para as atividades educacionais, desde a de ampliação do ensino fundamental, condição para repasses ou empréstimos financeiros ao Brasil por parte de organismos internacionais, até o ensino da pós-graduação.

Em alguns anúncios publicitários visuais, a figura dos docentes pertencentes ao quadro docente da universidade que pretende angariar mais alunos nos seus processos de seleção vem estampada com a própria foto ou, no mínimo, com o nome do docente. Desta forma, inconscientemente — e fazendo uso da leitura mercadológica —, estabelece-se um contrato psicológico de que o consumidor terá garantias de que está adquirindo um bom “produto”.

Talvez nada exemplifique melhor o universo instaurado pelo neoliberalismo, em que ‘tudo se vende, tudo se compra’, ‘tudo tem preço’, do que a mercantilização da educação. Uma sociedade que impede a emancipação só pode transformar os espaços educacionais em shoppings centers, funcionais à sua lógica do consumo e do lucro (MÉSZÁROS, 2005, p. 16).

Na classificação do *marketing*, um produto é

tudo o que pode ser oferecido a um mercado para satisfazer uma necessidade ou um desejo. Entre os produtos comercializados estão bens físicos, serviços, experiências, eventos, pessoas, lugares, propriedades, organizações, informações e idéias (KOTLER; KELLER, 2006).

O mercado tem tentado colocar a prestação de serviços, que é um bem

intangível, o mais próximo possível do tangível. Na situação das organizações prestadoras de serviços, o criador não se separa da criatura, ou seja, o docente não pode ser destacado, descolado ou separado daquilo que resulta da força do seu esforço intelectual. O produto/serviço é o próprio profissional que o concebeu. Na produção de produtos tangíveis, é pouco provável que os consumidores levem em consideração que o produto X ou Y foi produzido pelos operários João e Pedro, diferentemente dos serviços prestados pelos docentes, médicos, administradores públicos, políticos, dentre todos os prestadores de serviços.

No tocante a este estudo, pretende-se nomear os grupos sociais de docentes universitários que possuem um projeto social comum e fazem parte de uma categoria dentro de um conjunto de categorias, que são aqueles do setor público, pois regramentos que orientam os direitos e obrigações de um e de outro estão baseados em um conjunto de leis que possuem diferenças, mas não excluem a relação de subordinação à regra.

3.6 O TRABALHADOR NO CONTEXTO DA RECONFIGURAÇÃO PRODUTIVA

Na análise das teorias que compõem este trabalho, torna-se necessário refletir sobre o interesse em desvelar as relações destas teorias na prática cotidiana do trabalhador. A explicitação da relação entre trabalho e trabalhador conduz ao entendimento das características do trabalhador do século XXI; se ele deve ser entendido dentro de uma nova perspectiva de trabalho, evoluída do pensamento produtivo atual se, como um trabalhador atuante na “colcha de retalhos” que algumas organizações incorporam, tentando encontrar para cada situação uma teoria apropriada, ou, quem sabe, uma perspectiva nova, pioneira e inovadora.

Após a década de 80, nota-se um período marcado por intensas modificações no contexto das organizações. Desta vez, as formas de produção encontram na objetividade e na subjetividade do trabalhador oportunidades de obter um maior aproveitamento da figura do prestador de serviços livre; o fordismo e o taylorismo já não estão sós neste contexto da organização produtiva. As formas de envolver o trabalhador através de processos psicológicos evoluíram após o entendimento da

influência da Escola das Relações Humanas no desdobramento das questões inerentes ao trabalhador no seu contexto de trabalho.

Vários autores — como Moraes Neto (1991), Antunes (1999), Pinto (2007), Alves (2007), Faria (2007b) — apontam transformações técnicas, organizacionais e de gestão encontradas neste novo período, após o esgotamento da OCT: i) adoção, por parte das organizações industriais, de processos de trabalho com a utilização de cronômetro e produção de séries menores de bens diversificados; ii) desregulamentação/flexibilização dos direitos do trabalhador; iii) fortalecimento dos setores informais: reforço do exército de reserva e existência de subsistemas de trabalhos alternativos, fortalecendo o desemprego estrutural; iv) implantação de novos processos produtivos, aliados à automação, à robótica e à microeletrônica; a idéia do “ser flexível”, ou seja, o trabalhador ser capaz de fazer mais de uma tarefa ou função ao mesmo tempo.

Para Faria (2007b, p. 210),

[...] essa renovação é necessária ao capital à medida que as relações sociais de produção evoluem, tornando as técnicas e métodos organizacionais de controle ineficazes e obsoletos, exigindo que o controle seja assegurado vestindo o velho modelo com nova embalagem, ou seja, adaptando os métodos e técnicas às novas exigências, modernizando a forma cujo conteúdo permanece o mesmo.

Logo se entende que, embora este novo momento possa significar um novo período de outras formas de produção, é nítida a constância e relevância da necessidade de utilização da força de trabalho no trabalho produtivo; essa força de trabalho não é substituída por uma nova maquinaria, nem se estabelece uma nova relação mais humana e saudável no ambiente de trabalho, apesar de assim poder parecer. O que se nota é um melhor aproveitamento das forças produtivas, desta vez usando outras inteligências, porém não menos desconhecidas.

4 A SAÚDE DOS TRABALHADORES E ELEMENTOS INFLUENCIADORES

As mudanças estruturais das organizações decorrentes da globalização forçaram-nas a serem mais competitivas em nível internacional e a investirem no setor de serviços. Com essa expansão, as organizações tiveram que se adequar e reorganizar o trabalho, modificando seus sistemas de gerenciamento, intensificando as práticas de supervisão nas tarefas e no processo de produção, além da precarização das relações de trabalho que trouxeram conseqüências pouco conhecidas sobre a saúde mental do trabalhador.

A saúde do trabalhador tem sido um fenômeno vulnerável a este contexto, chamando a atenção de pesquisadores das áreas de psicologia, psiquiatria, antropologia, sociologia, administração, entre outros (VASCONCELOS, 2007).

De acordo com Ferreira *et al.* (2007), o reconhecimento de que o trabalho exerce forte influência na saúde física e mental dos indivíduos começa a ser debatido após a Revolução Industrial, porém as publicações a esse respeito somente começam a surgir na Europa e nos EUA no século XX. As experiências de Hawthorne, descritas por Elton Mayo, apontavam as relações entre condições de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. Também o fator segurança no trabalho foi tema das pesquisas do Instituto Tavistock de Relações Humanas em que expuseram os efeitos nocivos que as minas de carvão criavam na saúde dos trabalhadores.

Primeiramente, o tema estava relacionado ao fator segurança no trabalho, fazendo associações de que ambientes de trabalho seguros poderiam oferecer maior segurança ao trabalhador. Por volta de 1970, considerou-se sobre a implementação de práticas de treinamento e de incentivo à adoção de comportamentos seguros em virtude da melhor saúde do trabalhador. Em 1980, a saúde dos trabalhadores passa pelas discussões sobre a prevenção e mudança de comportamentos prejudiciais (FERREIRA *et al.*, 2007).

O quadro, a seguir, mostra o atual foco no binômio à saúde-trabalho do trabalhador agrupado por três categorias.

Divisão	Atuação	Situações estudadas
Saúde ocupacional	Verifica os efeitos físicos do ambiente de trabalho na saúde do trabalhador	– Desenho do trabalho; – Exposição a substâncias tóxicas, etc.
Natureza sociológica	Análise de fatores objetivos	– Número de horas de trabalho; – Trabalhos em turnos, etc.
Natureza social	Análise de fatores sociais que interferem na saúde dos trabalhadores	– Adequação econômica; – Prestígio social, etc.
Psicologia Ocupacional	Análise das características psicológicas e psicossociais do trabalho que afetam a saúde	– Latência da decisão; – Demandas do trabalho; – Relação com outros colegas; – Cultura organizacional, etc

Quadro 2 - Categorias de estudo sobre o binômio saúde-trabalho

Fonte: Ferreira (2007)

Conforme Danna e Griffin (2007), não existe uma definição consistente sobre saúde e bem-estar, porém o bem-estar consiste um fenômeno mais amplo e abrangente que engloba a satisfação do indivíduo em diferentes aspectos de sua vida geral, como, por exemplo, na vida familiar, vida social, vida espiritual, lazer, etc., em conjunto com o elemento trabalho, tais como satisfação com o trabalho em si, o salário, as oportunidades de promoção, os colegas, a chefia, etc. Em relação à saúde, ela deve ser considerada como um elemento pertencente ao bem-estar, que se expressa por meio de indicadores psicológicos – os sentimentos afeto, frustração e ansiedade – e indicadores físicos ou fisiológicos – por exemplo, a pressão sanguínea, condição cardiovascular, saúde física em geral, etc.

Para Ferreira *et al.* (2007, p. 3), o bem-estar no trabalho é composto de uma dimensão cognitiva, associada à satisfação no trabalho, e de uma dimensão afetiva, manifestada em afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho.

De fato, a organização do trabalho pode ser responsável pela fragilização mental dos indivíduos, conforme tem sido abordado por Codo (2004) e Dejours (1992), pois um trabalhador despender parte do seu tempo de vida dentro de uma organização vendendo a sua força de trabalho.

Conforme publicação do Ministério da Saúde (2005), a Saúde do Trabalhador passa a ter nova definição e amparo legal a partir da Constituição Federal de 1988,

com a instituição do Sistema Único de Saúde. Os movimentos sociais e sindicais pressionaram os estados e municípios a atualizarem seus estatutos jurídicos de forma a dar atenção à saúde do trabalhador. Em referência ao processo produtivo, a saúde do trabalhador é um objeto complexo devido aos aspectos socioculturais, políticos e econômicos.

A saúde mental dos trabalhadores no atual milênio está sendo reconhecida como sendo de importante debate, mas as pressões por maior produtividade desempenham uma força contrária à estabilização desta condição importante para o equilíbrio físico e psíquico dos trabalhadores. A pressão no trabalho pode ser caracterizada não apenas pela expressão da palavra, mas devem ser consideradas as condições e as formas que as tais pressões podem estar sendo compostas. O Poder e o Controle demonstram ser elementos determinantes na intensificação de práticas coercitivas e autoritárias de maior produção, fato este que pode levar a prejuízos na saúde dos trabalhadores.

4. 1 O PODER COMO ELEMENTO DE PREJUÍZO À SAÚDE DOS TRABALHADORES

A condição de submissão está relacionada à figura materializada ou não a quem possa ser chamado de chefe ou ente superior, independentemente se nas instâncias públicas ou privadas é na figura ou no ideário daquele que adquiriu (comprou) a força humana, em troca de uma remuneração que o trabalhador estabelece a distinção dele com a do dono dos meios de produção. Alguns mecanismos dão sustentação a este vínculo, sendo o elemento “poder” o responsável direto pela separação de quem obedece daquele que comanda.

Este poder pode estar configurado de tantas maneiras quanto seja possível desvendá-lo, pois o poder em sua expressão significativa mais simples representa uma forma de sujeição. Ao se assumir a existência de sutilidades e invisibilidades das instâncias de dominância, Faria (2003), na tentativa de precisar o conceito, o define não como uma condição individual, muito menos como um atributo coletivo, mas como uma capacidade coletiva na qual deve ser adquirida, desenvolvida e mantida, sendo que os indivíduos se inserem em suas relações a partir de vínculos e

atividades que desempenham no âmbito coletivo, de forma orgânica ou não, podendo influir, coordenar, liderar, representar, organizar e mesmo conferir legitimidade.

A existência ou não do poder está na autorização e reconhecimento dado pelo coletivo àquele que será o detentor do juízo do certo e do errado, do permitido e do proibido, do possível e do impossível. Assim, a definição se situa em uma perspectiva na qual os comportamentos dos sujeitos se encontram inseridos no interior de uma associação ou uma organização em que prevalecem relações de autoridade (formal ou informal), de forma que os objetivos, os interesses ou os valores de tais sujeitos se cristalizam em uma relação na qual está colocada, desde o início, a problemática da legitimidade coletiva, ainda que a construção não venha a seguir os mesmos pressupostos (ENRIQUEZ, 2007).

Mesmo este trabalho assumindo o efeito da pressão gerada pelo poder nas relações dos sujeitos trabalhadores, não será aqui objeto de discussão central. O interesse colocado aqui parte da intenção de mapear o poder, assumindo a sua existência e, então, seguir as análises a partir das formas de expressão de poder, como o é o controle.

4. 2 O CONTROLE COMO ELEMENTO INTERVENIENTE NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Observando-se os processos de produção, principalmente o taylorista, o fordista e o toyotista, faz-se importante considerar, além dos processos, também as relações de trabalho resultantes destas dinâmicas de produção. As relações de trabalho se tornaram sofisticadas com o emprego de mecanismos de controle ajustados aos mecanismos constitutivos de cada um destes processos.

Não se pode descartar que as organizações necessitam de instrumentos de controle, medidas de disciplina e mecanismos de sanções para garantir os seus interesses de manutenção, porém cabe reconhecer quais são as formas e formatos que estas mesmas organizações manifestam de forma tal que os seus objetivos sejam atingidos e garantidos.

Todos os tipos de organização possuem sistemas de controle, medidas de disciplina e mecanismos de sanções, pois estes são fundamentais para sua manutenção. O que importa analisar é o quanto estes sistemas, medidas e mecanismos são absolutamente claros ou não para seus membros ou quanto os mesmos resultam ou não de amplos e democráticos processos de decisão (FARIA, 2007c, p. 18).

A Economia Política do Poder, por meio da Teoria Crítica do Controle (FARIA, 2007a), trata de aproximar os entendimentos sobre os processos e relações de trabalho a partir de uma perspectiva crítica apoiada na psicossociologia e na psicologia social que se propõe a explicar a gênese das formas de controle e sua manifestação no capitalismo contemporâneo através do processo dialético.

Durante o período de desenvolvimento da Organização Científica do Trabalho e, na seqüência, a produção flexível (ou toyotismo), as formas de garantir que o sujeito do capital dominasse o sujeito do trabalho e, conseqüentemente, garantisse o seu poder, foram estudadas e debatidas por diversos autores encorajados pelas receitas gerencialistas, oferecidas no momento neo-taylorismo-fordismo do processo produtivo. A defesa teórica com esta perspectiva parte da iniciativa colaborativa do controle e o poder como utilitária na melhoria dos processos produtivos.

Neste sentido, o sujeito trabalhador docente universitário – objeto de análise desta pesquisa - se encontra presente como elemento fundamental para que o “processo produtivo universitário” se mantenha e que o poder e a ordem permaneçam em sintonia com os propósitos da organização (leia-se universidade), quer seja ele o lucro nas organizações de iniciativa privada ou as tantas intenções (que serão discutidas no capítulo seguinte) presentes nas organizações da iniciativa pública, como no caso proposto.

4.2.1 Abordagens sobre o controle

Primeiramente, em 1979, Prestes Motta contribuiu, com seu artigo “Controle Social nas Organizações”, com observações acerca do pensamento de alguns autores, como Merton, Selznick, Gouldner, Crozier e Weber a respeito dos entendimentos desta temática nos estudos pertencentes à teoria organizacional. Posteriormente, em 1993, Vasconcelos e Wood Jr. atualizaram a bibliografia e

adicionaram comentários a partir da perspectiva simbólica nos argumentos originais, com vistas a adequar este artigo na sociedade pós-industrial.

Uma das contribuições desta atualização foi a idéia proposta por Daniel Bell e Henry Mintzberg para as chamadas “empresas informacionais”:

Com a pressão constante para a inovação enquanto estratégia de sobrevivência, surge o conceito da organização pró-ativa; ou seja, aquela organização que não apenas reage às mudanças nos mercados em que atua, mas que pretende influenciá-las (VASCONCELOS; WOOD JR, 1993, p. 69).

Nesta necessidade de inovação e de mudança, o “gerente pró-ativo” é figura importante na garantia da gestão dos impactos das mudanças ambientais que viessem provocar modificações nas pessoas e na estrutura organizacional. Este gerente viria dar sustentação a esta nova realidade, atualizando os empregados nesta importante e constante nova “visão de mundo”, e para isto era necessário possuir a habilidade de lidar com a linguagem informativa através de sinais e símbolos de forma a manter o controle social.

Estava, então, presente a necessidade de se manter uma cultura organizacional composta de valores e significados que representassem a visão de mundo das elites e dirigentes das empresas, de forma que, quando o indivíduo adentrasse na organização, pudesse reconhecer e compartilhar de símbolos e padrões existentes, além de reinterpretar e recriar estes elementos pertencentes à nova cultura com base no seu sistema de crenças.

Não é difícil identificar a fase de chegada, quando um indivíduo traz para uma nova organização ou posição um conjunto de valores, atitudes e expectativas, conjunto este que será reconstruído no interior da organização (VASCONCELOS; WOOD JR., 1993, p. 69).

Mais uma vez se faz necessário trazer as considerações de que as organizações pós-taylorismo e fordismo não evoluíram e se tornaram diferentes do momento pertencente à OCT. Os mecanismos de controle nas unidades produtivas apenas se aperfeiçoaram ou em alguns casos foram incrementados, porém não foram substituídos (FARIA, 2007a).

Esta análise se faz pertinente, pois tanto as organizações produtivas tayloristas, fayolistas e fordistas quanto todos os outros formatos advindos destas

concepções possuem elementos de controle e poder que lhes resguardam a intenção de manter o domínio dos meios de produção e também dos trabalhadores.

A lógica de produção capitalista obriga o desenvolvimento das forças produtivas. A competição econômica força as organizações a buscarem uma performance superior, renovando permanentemente o trabalho, a técnica e os produtos, e dando origem a um espiral de mudanças infinito e vertiginoso (VASCONCELOS; WOOD JR, 1993, p. 86).

ENFOQUES	MECANISMOS DE CONTROLE
Organização Científica do Trabalho	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e mental; hierarquia rígida; burocratização; impessoalidade; disciplina estreita; alienação total; transmissão da ideologia do capital; mitificação; violência física e psíquica; obediência; exploração do trabalho; censura à manifestação; impedimento e cumplicidade com as finalidades da organização; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização.
Relações Humanas	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia rígida; burocratização; impessoalidade; disciplina estrita; alienação total; transmissão da ideologia do capital; mitificação; violência psíquica; obediência; exploração do trabalho; impedimento dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização; sistema de crenças e adesão; contrato psicológico.
Neoclássico	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia rígida; burocratização; impessoalidade; disciplina; alienação total; transmissão da ideologia do capital; mitificação; exploração do trabalho; censura relativa à manifestação; impedimento dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização.
Behaviorista	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia; obediência; relativa burocratização; gestão participativa no nível do trabalho; disciplina; alienação; transmissão da ideologia do capital; mitificação; coerção psíquica; exploração do trabalho; censura relativa à manifestação; manipulação dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; contratos psicológicos; criatividade; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização.
Estruturalista	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia; burocratização; normatização; ênfase na estrutura; impessoalidade; disciplina; alienação; transmissão da ideologia do capital; mitificação; recalçamento e repressão; exploração do trabalho; censura relativa à manifestação; manipulação de conflitos; vigilância; determinação de resultados; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização.
Funcionalista dos Sistemas Sociais	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia; burocratização; normatização; impessoalidade; disciplina; alienação; transmissão da ideologia do capital; mitificação; recalçamento; exploração do trabalho; censura relativa à manifestação;

	manipulação dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização.
Teoria Z	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia; burocratização; disciplina rígida; alienação total; transmissão ideológica do capital; mitificação; coerção física e psíquica; obediência; sistema de crenças e adesão; contratos psicológicos; exploração do trabalho; censura à manifestação; impedimento dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; gestão participativa no âmbito do trabalho; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; uso de táticas discursivas; criatividade; seqüestro da subjetividade; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização
Gestão Flexível	Relações de produção; separação entre o trabalho manual e o mental; hierarquia; burocratização; disciplina rígida; alienação total; transmissão ideológica do capital; mitificação; coerção física e psíquica; obediência; sistema de crenças e adesão; contratos psicológicos; exploração do trabalho; censura à manifestação; impedimento dos conflitos; vigilância; determinação de resultados; gestão participativa no nível do trabalho; comprometimento e cumplicidade com as finalidades da organização; uso de táticas discursivas; criatividade; seqüestro da subjetividade; identidade de interesses; submissão total aos desígnios da organização

Quadro 3 - Mecanismos de controle na Ideologia da Gestão Capitalista

Fonte: Faria (2007c, p. 88)

4.2.2 As instâncias de controle nas organizações

Os motivos que fazem com que a organização capitalista mantenha o controle e crie formas modificadas e adaptadas desta ferramenta para que o seu interesse se perpetue — já que seria catastrófico e mortal a perda deste controle para a organização capitalista — são apontados por Faria (2002a) como um caminho do refazer contínuo, salientando que as organizações precisam reinventar periodicamente os seus sistemas de trabalho para sustentar a dominação nas relações de produção, por meio da desqualificação e requalificação do trabalhador.

Trabalhos desenvolvidos por diversos autores que trazem informações acerca dos estudos organizacionais e como o controle social tem invadido o ambiente das organizações: (i) domínio e controle sobre o corpo (FOUCAULT, 2000); (ii) manipulação do vínculo social (FREUD, 1997; ENRIQUEZ, 1974); (iii) desenvolvimento da afetividade no trabalho (CODO *et al.*, 1998); (iv) banalização da injustiça social (DEJOURS, 1999); (v) desenvolvimento do individualismo e da opressão (CHANLAT, 1992); (vi) carga psíquica no trabalho (DEJOURS, 1999); (vii) corrosão do caráter (SENNET, 2001); (viii) os tipos ideais de dominação (GUERREIRO RAMOS, 1946), entre outros. (HOPFER, 2006).

Levando-se em consideração que já não é mais conveniente analisar o controle apenas pela ótica dos sistemas de produção taylorismo-fordismo, em que o controlar do tempo e dos movimentos são elementos essenciais para o maior proveito da força de trabalho contratada, atualmente as formas de controle assumem uma sutileza de atuação que nem sempre são facilmente identificadas e sinalizadas como tal. Cabe um esforço em desvelar, reconhecer e, sobretudo, provocar uma compreensão deste fenômeno tão presente nas organizações capitalistas.

As referências psicanalíticas do professor Eugène Enriquez (1997) desvelam estes mecanismos eficientes de coerção e controle e aponta nos sistemas cultural, simbólico e imaginário das organizações as instâncias: mítica, social-histórica, institucional, organizacional, grupal, individual e pulsional como possuidores destes elementos de controle.

Corroborando com Faria (2007c, p. 27), “embora Enriquez não se debruce especificamente sobre as organizações produtivas sob o comando do capital, pois seu interesse é a organização em geral”, este trabalho encontra neste autor um aporte teórico significativo para o desvelamento das situações que entorpecem os trabalhadores e o fazem extremamente capturados e mergulhados nas formas “cosméticas” de controle.

Na primeira instância, a mítica, admite-se a existência de uma espécie de sortilégio na qual os trabalhadores são aliciados em compartilhar de um mito para justificar a atuação comum para o cumprimento de uma missão talvez instituída no passado pelos fundadores-mito que são como espécie de “santos”, mas que vigiam, controlam e perseguem as ações dos trabalhadores.

Assim, o mito trata de congregar a comunidade em torno da narrativa, provocando nela uma identificação com os protagonistas do drama; cada um sendo colhido nesse processo afetivo poderá identificar-se com os outros membros e contribuir para a construção comunitária. Nessa ótica o mito é criador na sideração e no amor [...] o mito permite elevar o comum dos mortais à altura dos Seres de que ele fala (ENRIQUEZ, 1997 p. 42).

As evidências desta existência de controle estão presentes no dia-a-dia das organizações que seguem à risca o modelo de trabalho de um patrão, fundador ou proprietário que, vivo ou morto, real ou imaginário, seu legado ainda é praticado e

serve como molde e parâmetro para os sujeitos de forma a estabelecer uma sintonia de comportamentos, atitudes e pensamentos dos trabalhadores. Como em um processo de identificação e de poder, “A pessoa central pode ser um objeto de identificação, um objeto de pulsões, um suporte para o eu dos membros do grupo” (ENRIQUEZ, 2007, p. 27).

Guerreiro Ramos (1946), ao criticar a sociologia de Max Weber, aponta os tipos ideais de dominação verificados na obra de Weber, e uma delas é a chamada “dominação carismática”. Para ele, este chamado “carisma” proporciona o reconhecimento do poder de uma personalidade através de uma virtude singular e inquestionável. “A dominação carismática é, portanto, livre de qualquer subordinação, seja à tradição, seja a normas racionais” (idem, ibidem, p. 135). Quanto à caracterização dada por este autor ao mito heróico das organizações, ele contribui com esta análise: “o soberano carismático é um caudilho, um profeta, um anunciador e criador de novos mandamentos”.

E assim este comportamento “modelo” é refletido aos trabalhadores e povoam o imaginário destes sujeitos com o intuito de provocar um pensamento de que, ao seguir os passos dos “heróis”, é possível manter o sucesso conquistado durante os anos de existência da organização e, assim, por consequência, a empresa, mantendo o seu sucesso, desta forma o funcionário também colherá os frutos deste comprometimento.

aceitar o mito do herói fundador, do herói dirigente e de uma organização portadora do seu ideal, em que o sujeito se realiza através da realização da organização, significa concordar com uma vida sem questionamentos, vindo de si ou dos outros, tomando a lei geral do capital como a única lei capaz de conferir a satisfação dos desejos e das necessidades indispensáveis à vida (FARIA, 2007c, p. 27).

Para Faria (2007c), a colaboração exigida dos altos gerentes para com os funcionários é um mito da colaboração e da participação no sucesso da organização, e os meios encontrados para que os objetivos se convertam para uma mesma intenção são conseguidos através da fantasia do pertença a uma “grande família”, no qual os resultados alcançados são obtidos através da somatória dos esforços de todos.

A segunda instância, chamada de social-histórica, “[...] afirma a trajetória de sucesso e as metas a serem atingidas para manter ou aperfeiçoar tal trajetória” (FARIA, 2007c, p. 35). Ela é a maneira como se devem desdobrar os acontecimentos da organização a fim de garantir o cumprimento da herança histórica de sua existência. E é através de “colaboradores” vinculados a um projeto específico que as organizações garantem um comprometimento.

Os sujeitos controlados nestas organizações incorporam uma personalidade padronizada e idêntica a da empresa e que, então, confundem a sua identidade social com o modelo pretendido que despessoaliza o comportamento individual dos trabalhadores. “A identidade do indivíduo mistura-se com a da empresa, e ele passa a se referenciar somente através dela, de acordo com os padrões e as estruturas estabelecidas por ela” (FARIA, 2007, p. 36).

Os valores competitivos do mundo globalizado passam a fazer parte do ideário dos trabalhadores que já não são mais os donos das suas atitudes, nem tampouco livres para compreender e interpretar a sua atuação, mas sim é a organização que comprou a sua força de trabalho e ainda o “programou” como uma máquina para que a operação - desta vez não só física, mas, principalmente, mental – seja conforme a ideologia implantada.

Uma força que garante a continuidade da ideologia da empresa é o fantasma do desemprego, pois uma vez que a globalização trouxe certas “virtudes” para o capital, por outro lado enfraqueceu as garantias de permanência do trabalhador. Se o trabalhador não seguir as regras, logo não pode fazer parte da equipe de “colaboradores” da empresa. “A partir do momento em que os valores parecem estar largamente internalizados pelos grupos, eles se tornam legítimos e seus guardiões passam a ter em mãos um poder racionalmente fundado” (ENRIQUEZ, 2007, p. 31).

Já a terceira instância apontada por Enriquez (1997) é a dita Institucional. Nela se admite que é no institucional que o poder se expressa; é na instituição possuidora de padrões, regras e ordens que o sujeito passa a existir; é o espaço de produção e de convivência em sociedade deste sujeito. O saber pertencente à organização é colocado acima de qualquer dúvida ou objeção.

Portanto, para que o indivíduo possa trabalhar em uma organização, é preciso que aceite seu sistema de controle (normas e proibições), pois é no trabalho que o sujeito adquire sua identidade social e o reconhecimento pelo outro (FARIA, 2007c, p. 39).

Na contramão deste “vislumbre” atribuído à instituição está a chance dela interiorizar nos indivíduos uma submissão que contribua na manutenção dos seus interesses e também da sua vida institucional. E, neste sentido, mais uma vez, as formas de controle são sutis e quase imperceptíveis, fazendo com que o trabalhador reproduza sem ao menos ter em mente que aquela atitude pode não ser a dele, mas sim incorporada por ele ou formatada para ele. Pela ótica freudiana, talvez a pulsão de morte esteja intimamente ligada a esta questão, pois podem existir ameaças e medo, caso o trabalhador não trabalhe dentro das regras comuns.

Uma situação que a instância institucional está intimamente ligada ao trabalhador é quando o trabalhador acaba tendo o nome da organização em que trabalha como seu sobrenome. Quando o trabalhador é nomeado atribui-se a ele o nome da organização em que ele está vinculado.

A instância organizacional de análise das formas de controle é a quarta instância. A sua forma constituída de estrutura oferece a representação do lugar das estratégias, das práticas, da sua formatação enquanto espaço das operações e processos, métodos e condições de trabalho.

A organização aparece assim como uma modalidade específica transitória de estruturação e de encarnação da instituição. Se a instituição coloca a necessidade de alienação e dos mecanismos de clivagem, a instituição é o lugar do poder, a organização será o dos sistemas de autoridade (da repartição da presunção de competência e de responsabilidade) colocado em prática, se afinal a instituição é o lugar do político e da tentativa de regulação global, a organização é o das relações de forças quotidianas, das lutas implícitas e explícitas e das estratégias dos autores (ENRIQUEZ, 1997, p. 81).

A estrutura de normas, regras, divisão hierárquica, autoridade e responsabilidade é um lugar impessoal e terreno estéril para o desenvolvimento das diligências individuais, já que a estrutura organizacional direciona e formata a atuação livre e autônoma, já que está determinado o campo de atuação e as determinações de cada indivíduo na organização.

Guerreiro Ramos (1946) contribui com esta análise do controle exercido pela instância organizacional ao posicionar a denominação racional-legal como possuidora de uma espécie de legitimidade definida por normas e estatutos jurídicos objetivos. Algumas características como “a cada autoridade é atribuído um conjunto de funções, como também certo grau da escala administrativa” denotam o caráter burocrático da estrutura de Weber que determina o campo de atuação regulado e regulamentado.

De acordo com pesquisa realizada por Faria (2007c, p. 46), em uma empresa multinacional mostrou-se a prática deste tipo de controle. São eles: i) programa de sugestão de melhorias por parte dos funcionários; ii) times de trabalho; iii) reunião 5 minutos; iv) programa participação nos lucros e resultados.

As variadas formas de controle nesta instância organizacional visam a despertar o sentimento de que os trabalhadores são os “donos” da fábrica, e com isto é possível o aumento dos lucros, pois os trabalhadores estarão comprometidos no menor desperdício possível e controlarão os custos e gastos, já que o sentimento de “dono” incita a uma responsabilidade que não se evidencia nos recrutamentos, mas é entregue nos treinamentos e palestras motivacionais. Outra garantia com este sentimento é a possibilidade de que os problemas e soluções não sejam motivados nem resolvidos por supervisores contratados para isto, mas sim pelo próprio trabalhador que, mobilizado pelo sentimento de que a empresa é também sua, se faz atuante na busca de melhores resultados, como se fosse para ele mesmo.

Assim, torna-se evidente que o controle está associado a uma estrutura organizacional que impede a atuação livre do sujeito, pois está demarcada, normatizada e pré-definida a sua evolução individual, e os parâmetros não são próprios, mas sim entregues no momento do contrato da força de trabalho ou atribuídos a ele (o trabalhador) durante a sua permanência na organização. Desta forma, a saúde mental dos trabalhadores pode sofrer alterações em razão da delimitação das atitudes e ações dos trabalhadores.

A interiorização de valores pelo conjunto dos membros pertencente a uma organização que mobiliza suas forças a fim de cumprir uma ação ou executar um projeto demonstra a capacidade da instância grupal de controlar os trabalhadores

sem que este controle esteja explícito. Sorrateiramente, a liderança organizacional instiga o trabalhador a sentir-se parte do movimento coletivo e grupal onde o desejo individual já não é o mais particular, mas o desejo é coletivo.

Os objetivos, as aspirações, as importâncias, os desejos são pertencentes a uma equipe instituída e adestrada a fim de impor ao grupo o ideal do sujeito e da organização.

Os grupos podem ser formados por conta de uma divisão hierárquica pré-estabelecida e com funções pré-determinadas ou, ainda, podem nascer espontaneamente pela necessidade de convivência ou mecanismo de defesa dos empregados (FARIA, 2007c).

Conforme Enriquez (1997, p. 92),

um grupo só se estabelece em torno de uma ação a cumprir, de um projeto a executar, de uma tarefa a ser bem conduzida. Um projeto comum significa de imediato que o grupo possui um sistema de valores suficientemente interiorizado [...] pelo conjunto de membros [...] tal sistema de valores para existir deve se apoiar numa (ou nalguma) representação coletiva, num imaginário social comum. Por imaginário social entendo que só podemos agir enquanto tenhamos uma certa maneira de representar para nós aquilo que somos, o que desejamos ser, o que queremos fazer e em que tipo de sociedade ou de organização desejamos intervir e existir.

As equipes de trabalho propostas no modelo nas divisões de trabalho para as estratégias de gestão, principalmente no modelo taylorista, valorizam muito este tipo de agrupamento, já que a função de supervisão não cabe a um indivíduo específico a esta tarefa, mas sim à vigilância grupal; o erro é facilmente elucidado, fortemente controlado e policiado pelo olhar grupal.

O projeto social comum é estabelecido sobre a ótica tutelada da organização, logo a manifestação individual não é contemplada. Para tanto, torna-se fácil controlar os trabalhadores, pois eles mesmos são vigias de si mesmos já que o projeto é único e compartilhado, objeto de sedução e mais uma vez “inebriador” e alienante. Ao negar as suas próprias subjetividades, talvez o trabalhador estivesse mais propenso a entrar em conflito com sua existência e, como consequência, ter sua saúde mental afetada.

A penúltima instância, a individual, remete à consideração de que os sujeitos talvez não possuam apenas uma relação econômica no momento em que trocam a sua força (física ou intelectual) por um ganho.

Ao propor esta instância, Enriquez sinaliza que os sujeitos são autônomos e heterônomos; por heterônimo pode-se considerar aquele sujeito que “incorpora” o discurso do outro sem se autoquestionar e sem proceder a uma análise própria, um sujeito submetido aos desejos e comandos elaborados fora da sua própria intelectualidade. Já o sujeito autônomo é aquele capaz de interagir com o discurso do outro sem simplesmente aceitá-lo, mas também propor uma modificação ou uma reinterpretação (FARIA, 2007b).

Assim, hoje é possível ver internamente nas organizações discursos ideológicos de que a organização está muito próxima dos interesses dos seus “colaboradores”. Esta “preocupação” é percebida como uma onda ou modismo, já que as organizações formatam aquilo que elas acham ser importantes para o sujeito trabalhador. Hoje, tem-se um discurso sobre a qualidade de vida dos funcionários ou, quem sabe, estão muito próximas deste discurso as ondas de “humanização” das relações de trabalho tão discutidas no contexto gerencialista dos recursos humanos.

A agilidade e a esperteza das organizações em construir um cenário que leve à consensualidade dos interesses dos sujeitos como se fossem gerais mostram as tantas configurações que o controle pode possuir. Motta (1993) alerta para as constantes reinterpretações feitas pelas organizações a fim de que os indivíduos possam atuar da maneira e pelos padrões pretendidos pela organização, como se elas pudessem antecipar e modificar a cognição do indivíduo autônomo.

Como um instrumento de cordas, onde o acorde não pode ser dado por uma única corda, mas sim pelo conjunto de cordas devidamente afinadas, assim também acontece na organização. Pode ser que a autonomia do sujeito lhe seja uma vantagem em criar e recriar na sua atuação, mas se ele não estiver “afinado” aos interesses da organização, logo ele estará “destoando” dos demais, e assim não serve para atender aos desejos do seu contratante. Metaforizando esta manipulação

e o controle organizacional, “a nota a ser tocada já foi estabelecida e a música já foi anunciada, e a canção já foi considerada que é a que soa melhor aos ouvidos”.

Por fim, a instância pulsional se utiliza do conceito freudiano para analisar as pulsões de vida e de morte presentes no indivíduo e na organização. A pulsão da vida como um princípio de ligação, do desenvolvimento de bons sentimentos não egoístas e a pulsão de morte, pulsão de destruição do eu, compulsão à repetição, ao não enfrentamento da realidade por medo da dor, rejeição e intenção de reduzir os estados de tensão a zero.

Dentro das organizações para Enriquez (1997), tanto a pulsão da vida como a da morte está presente nos processos de controles sutis discutidos até aqui. A instância pulsional está presente na valorização exercida pelas organizações na eficiência, dinamismo, resiliência, criatividade, dentre outras que são motivadas para a manutenção dos interesses organizacionais.

Por outro lado, a pulsão da morte é visualizada nas atividades repetitivas, na aversão às mudanças e manutenção dos procedimentos historicamente empregados dentro das organizações, o que garante a manutenção do sistema de controle social.

Faria (2007c) aponta que as ameaças e os conflitos que se originam dentro das organizações são insuportáveis, logo estas desencadeiam mecanismos de defesa assumidas na forma de negação e exclusão com vistas a encontrar mecanismos que apaziguem e disfarcem os conflitos que geram motivação e empenho, que evitem a inércia, a paralisia, a desmotivação e a acomodação.

Ingredientes como o fascínio e a sedução são empregados para alinhar os interesses individuais com o aliciente discurso do fascinador, que promete ao seduzido ser igual ao ser que o fascina. “No discurso perpassa a promessa de que o sonho de cada um pode se realizar e que no futuro todos terão a chance de estar num nível mais elevado de vida” (FARIA, 2007c, p. 58).

A sedução oferecida nesta instância de controle oferece uma fala “doce” e envolvente, pois se utiliza de um discurso envolvente que é aquilo que os indivíduos querem ou precisam ver e acreditar. Com este “entusiasmo”, o trabalhador desenvolve o seu trabalho também pensando em um provável reconhecimento dos

seus pares e/ou superiores onde as pulsões de vida o fazem “movimentar” para atitudes positivas e pró-ativas. Sendo o reconhecimento uma atitude que lhe pode garantir privilégios e facilidades, é evidente a sua luta em evitar o erro ou as chamadas sanções.

Se obtenho uma recompensa por me comportar de determinada maneira, minha tendência é repetir indefinidamente esse estilo de comportamento. Minha dependência será tão grande quanto no caso de eu sofrer uma sanção negativa (ENRIQUEZ, 2007, p. 25).

Assim, fica mais fácil controlar os trabalhadores a ponto de antecipar as suas vontades e desejos para que se consiga um melhor aproveitamento, responsabilidade, sensibilização e entrega total ao trabalho subordinado pago pelo empregador, já que os mecanismos que fazem o trabalhador em “plena forma” para o trabalho são dominados pelos gestores: reconhecimento e sanção. Conforme ainda Enriquez (2007, p. 14), “podemos dizer também que a significação latente de tais trabalhos é a tentativa de controlar este fenômeno, a fim de se chegar a uma apropriação eficaz das técnicas de poder”.

Para tanto, reconhecer possíveis focos de controle exagerado exercido nas organizações é necessário na gestão das organizações para evitar o dano causado pela insatisfação com a saúde mental dos sujeitos trabalhadores. Insatisfação essa que pode desencadear doenças psicossomáticas que, por sua vez, irão afetar a integridade e a estabilidade do sujeito como descrito nos estudos de Dejours (1992).

4.2.3 O controle e a pressão do tempo

Mészáros (2007) problematiza sobre a degradação do tempo dos indivíduos pelo capital. A tirania e a contínua expansão através da exploração máxima do tempo do trabalho e do trabalho excedente é subsídio para sustentação do sistema capitalista. Por esta maneira, as diferenças de tempo entre os humanos passam a ser mediadas não pela autonomia subjetiva dos indivíduos, mas sim pela racionalidade instituída pela sociedade capitalista. Pensar no tempo do indivíduo é oferecer a ele a chance de desempenhar livremente a sua individualidade e ir contra ao ideal de produtividade e de utilização racional do tempo, pois “qualquer forma de apego à concepção da individualidade isolada, no interesse da contínua apologética do capital, torna-se totalmente insustentável” (MÉSZÁROS, 2007, p. 37).

Analisando Max Weber pelo entendimento de Mészáros, este autor pondera que aquele pensador atribuiria à individualidade subjetiva dos indivíduos como sendo “demônios privados”, pois Weber analisa serem incontrolláveis os desejos dos indivíduos isolados que aniquilam com as pretensões da racionalidade, principalmente a weberiana.

Marx (2004) traduz a idéia de que o homem no sistema capitalista é quantificado em tempo, como se o seu valor fosse expresso pela contagem de horas que ele produz:

[...] supõe que os homens se apagam diante do trabalho; que o trabalho tornou-se o balanço do pêndulo e tornou-se a medida exata da atividade relativa de dois operários, assim, como o é da rapidez de duas locomotivas. Então, não é preciso dizer que uma hora de um homem vale uma hora de um outro homem, mas sim que um homem de uma hora vale um outro homem de uma hora. O tempo é tudo, o homem não é mais nada; ele é no máximo a carcaça do tempo. Não mais existe a questão da qualidade. A quantidade sozinha decide tudo: hora por hora, jornada por jornada (MARX, 2004, p. 48).

Outra característica marcante é a habilidade em pressionar. Se pressionar, pressionar o outro, sem, muitas vezes, se preocupar com os meios pelos quais se faz uma “equipe” atingir metas até então impossíveis, mas uma convicção não se negocia, logo estes membros de equipes tornam-se algozes de si mesmos, querendo ser sempre e cada vez melhores na quantidade daquilo que se produz. Para este entendimento, Faria e Pinto (2004) preponderam que, quando o indivíduo se encontra em determinado grupo, ele não expressa interesse próprio, mas sim o interesse coletivo, para que, desta forma, seus interesses sejam adotados pelo grupo como sendo interesse coletivo e os dominantes legitimem suas ações, assim como descrito na instância grupal de Enriquez (1997).

As organizações utilizam-se de meios subjetivos para guiar a conduta do trabalhador e, assim, fazer com que ele absorva com mais facilidade as regras e normas que vão torná-lo mais produtivo. Neste sentido, a subjetividade dele é roubada, ou seja, ele executa a tarefa baseado em outros elementos que escondem a realidade de abuso de poder, excesso de trabalho e exploração. O trabalhador passa a ter nome e sobrenome da empresa; ele já não é mais ele, mas sim a própria organização.

Suas atitudes e comportamentos são vigiados dentro e fora da empresa. A

idéia do *panopticon* de Foucault serve como elemento metafórico: mesmo fora da empresa ele é obrigado a permanecer junto com os colegas de trabalho, ou às vezes ele até carrega o trabalho dele junto nas tarefas a serem feitas em casa. Este trabalhador acaba não conseguindo "encerrar o expediente" definitivamente no momento em que ele sai da empresa, pois ele é "vigiado" em suas atitudes — por um olho que vê tudo — por uma sensação de que se ele não fizer tudo pela empresa ele não vai estar comprometido o suficiente com ele mesmo, e o sucesso dele (que foi um sucesso que a empresa escolheu para ele: o sucesso em vendas, por exemplo) não vai acontecer, e então ele vai se frustrar, e a empresa mais ainda a ponto de dispensá-lo por não estar mais adequado aos seus objetivos. A análise da instância organizacional e pulsional de Enriquez (1997) é conveniente neste sentido.

Conforme salientado por Faria (2007, p. 3), a palavra indivíduo é empregada a pessoas que não se encontram em “processos humanos relacionais”, mas que se encontram isoladas, afastadas, apartadas ou monoliticamente constituídas no mundo. Já o emprego da palavra “sujeito” aponta para um ser social individual ou coletivo, “consciente de seu papel político e histórico, ativo na construção social, inserido criticamente nas relações de produção”.

Indivíduos e não sujeitos sentem-se isolados e não pertencentes a relações interindividuais que possibilitem o raciocínio e sociabilização dos tantos sentimentos que assolam e inibem o agir consciente na venda da força de trabalho e da morte lenta do corpo e também dos sentimentos.

4.3 O PODER CONTROLADOR

Christophe Dejours (2001) utiliza o termo *banalização* para expressar a forma como se lida com coisas e situações até então inaceitáveis socialmente. Esta forma cruel de gestão a qual se refere não se importa com os meios utilizados para fazer acontecer o processo de gestão nas organizações de trabalho. O que vem a reforçar o pensamento de que, para se atingir os objetivos na vida em geral “vale tudo” e nas organizações percebe-se um elevado grau de racionalidade onde o custo-benefício não inclui, muitas vezes, as variáveis humanas e sociais, já que não podem ser

integradas em um sistema de equações (ENRIQUEZ, 1997).

Socialmente falando, ridicularizar ou ironizar pessoas constitui uma forma eficaz de controle. Ser alvo de ironias entre os amigos ou no círculo familiar pode ser devastador e depressivo para a vítima. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que um castigo. No ambiente de trabalho não é diferente. O funcionário, quando constrangido ou humilhado pelo chefe ou pela equipe de trabalho, passa a vivenciar conflitos internos e pensamentos confusos que resultam num sentimento de fracasso e inutilidade (CHANLAT, 1996).

Ao considerar que para existir a sanção necessariamente há um indivíduo que aplique este julgamento sobre o trabalho e/ou sobre o comportamento do trabalhador, este é o próprio detentor de poder (ENRIQUEZ, 2007). O medo da sanção e das decorrências dela influencia o indivíduo ao medo da violência, elementos da pulsão de morte. Este fato produz dois efeitos: i) no trabalhador, que sofrerá pela culpa e o medo da recorrência; ii) o detentor de poder, que encontrará o ponto em que sua ação provoca uma reação, ou seja, sua força é reconhecida pela vítima da sanção.

As discussões em torno da figura daqueles que oprimem e provocam o sofrimento psíquico no trabalho parecem estar próximas daqueles que detêm e usam do poder para conquistar os seus objetivos, ou ainda na posição privilegiada e superior em relação aos subordinados ou aos operadores, ficando nítida que as regras convencionadas vão de encontro aos interesses da lógica capitalista.

A expressão “*se não quer tem quem quer*” cala os trabalhadores que mais uma vez estão condicionados àquilo que lhes são impostos nos ideais neoliberalistas pelas organizações – que têm muito pouco a perder – e o Estado, que vem diminuindo benefícios e direitos, bem como modificando a relação capital-trabalho. Já é possível verificar contratos de trabalho por tempo determinado e as mais variadas formas de terceirização – inclusive em instituições públicas – que provoca, desta forma, a instabilidade, o subemprego e o trabalho informal. Assim, aqueles direitos historicamente consolidados passam a fazer apenas parte da história das lutas dos trabalhadores.

A crise do sistema fordista, em 1960, forçou as organizações a uma

reestruturação em escala global com vistas à recuperação do padrão de acumulação, já que as “explosões” de greve já comprometiam o padrão tradicional de acumulação. Então, o chamado toyotismo demonstrou a utilidade da flexibilização do trabalho, a fim de buscar uma ruptura por completo das relações de trabalho (OLIVEIRA, 2004).

Para esta mesma autora, a flexibilização pode ser entendida como: i) dispensa dos empregados quando não houver produção ou vendas sem que haja penalidades; ii) redução ou aumento do horário de trabalho repetidamente, sem comunicação antecipada; iii) liberdade para a empresa pagar salários mais baixos em decorrência de negociações salariais ou concorrência internacional; iv) subdivisão da jornada de trabalho através de turnos, escalas, tempos parciais e horários flexíveis; v) destinação de parte de sua atividade a empresas externas; vi) contratos em regime de trabalho temporário, contratos por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa (OLIVEIRA, 2004, p. 27-28).

5 UNIVERSIDADES

5.1 AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

A partir das novas formas de produção propostas pela OCT, com o início do taylorismo até a configuração tomada pelas organizações atuais, constata-se que a força de trabalho humano é também fundamental para a existência das organizações, assim como também eram nas associações de artesãos, nas chamadas guildas.

Dentre as organizações envolvidas no processo produtivo indiretamente, encontram-se as universidades responsáveis pela formação e qualificação da força de trabalho para os diversos setores da vida social. Destaca-se que, para além da formação da força de trabalho disponibilizada, também a universidade pública é responsável pela qualificação profissional, pesquisa e inovação tecnológica no país. Mas as universidades atuam baseadas nos interesses políticos e econômicos que determinam a intensidade, a forma, a atuação, o conteúdo, etc. da educação brasileira e mundial.

5.2 O CONTEXTO POLÍTICO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA

Retomando a discussão da configuração das instituições de ensino superior (IES) brasileiras, em especial das públicas, a administração das mesmas sofreu influência direta do contexto do arranjo produtivo e organizacional que estava estabelecido no país, e então passou a ser vista com olhos gerenciais.

Segundo Shiroma (2000), as reformas do ensino empreendidas pelos governos do regime militar na década de 1960 e 1970 foram fortemente balizadas por recomendações advindas de agências internacionais e relatórios vinculados ao governo norte-americano (Relatório ATCON) e ao ministério da educação nacional (Relatório Meira Mattos), incorporando compromissos assumidos pelo governo brasileiro na “*Carta de Punta del Este*” (1961, p. 33) e no plano decenal da educação da Aliança e Progresso – sobretudo os derivados dos acordos entre o MEC e o AID

(Agency for international Development). “Os tristemente célebres Acordos MEC – USAID⁴”.

Durante os governos do regime militar pós-1964, as motivações que contribuíram para esta mudança normativa das instituições de ensino superior brasileiras estiveram atreladas às recomendações feitas pelas agências internacionais e relatórios vinculados ao governo norte-americano.

A partir de 1968, apresenta-se a intenção de “estabilização e expansão do sistema capitalista mundial, mediante programas de ajuda e concessão de empréstimos crescentes aos países do Sul a partir dos anos 50” (SOARES, 1998, p. 18 *apud* SHIROMA, 2000).

Ainda antes deste período, em 1944 o Banco Mundial⁵ já havia sido criado interessado no financiamento de países em desenvolvimento, como no caso do Brasil.

Para a efetivação de empréstimos, este organismo internacional financiador passa a intervir na formulação das políticas internas dos países que dependem de recursos para a execução das ações políticas internas, dentre elas a educação.

Assim, as influências do Banco Mundial nas políticas públicas de educação brasileira na década de 1990 tinham como objetivo racionalizar e dar eficiência à educação, o que contribuiu diretamente para a elaboração do Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado em 1995, conforme já citado.

Conforme o documento intitulado “Prioridades Y Estratégias para la Educación” (Apêndice A), a educação é vista como forma de levar ao desenvolvimento

⁴ A Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID) é uma agência independente do governo federal dos Estados Unidos responsável pela implementação de programas de assistência econômica e humanitária em todo o mundo. A USAID surgiu em 1961, no início da administração Kennedy, quando o Presidente John F. Kennedy assinou o Decreto de Assistência Externa, unificando diversos instrumentos de assistência dos Estados Unidos para melhor focar as necessidades de um mundo em constante transformação (A AGÊNCIA..., 2008).

⁵ O Banco Mundial foi criado juntamente com o FMI, em 1944, como resultado da Conferência de *Bretton Woods*, originado pela preocupação dos países centrais com o estabelecimento de uma nova ordem mundial. Segundo Azevedo e Catani (2004, p. 108), o Grupo Banco Mundial é formado pelo BIRD, “responsável em financiar projetos de reorganização e desenvolvimento econômico”, pela Associação Internacional de Desenvolvimento (AID), a Sociedade Financeira Internacional (SFI), Agência Multilateral de Garantia de Investimentos (AMGI) e o Centro Internacional para a Regularização de Diferenças Relativas aos Investimentos (CIRDI).

sustentável e econômico, bem como a redução da pobreza, isto porque a educação levaria ao acesso ao trabalho. “O rápido desenvolvimento econômico de sociedades inteiras não é possível sem um investimento suficiente na preparação e educação dos muito pobres e das minorias” (BANCO MUNDIAL, 1995, p. xxxii).

Conforme Torres (1998), as prioridades do Banco Mundial em investimentos de educação na década de 1960 estavam voltadas, sobretudo, para a estrutura física e educação de nível médio, técnica e vocacional. A partir de 1970, o interesse estava no atendimento das necessidades básicas dos mais pobres, e então a educação básica para pessoas entre sete e quatorze anos torna-se o foco.

Por outro lado, a educação superior gratuita ficou relegada a segundo plano e, dentre as recomendações do Banco Mundial, está a separação entre instituições de ensino e pesquisa e as instituições de ensino. A intenção é que houvesse a concentração do ensino e pesquisa apenas em algumas universidades públicas e não em todas, devido ao seu alto custo.

A abertura de cursos superiores em instituições particulares é entendida então como necessária, haja vista a função social dada às instituições universitárias em formar a identidade nacional que, conseqüentemente, possibilitaria o desenvolvimento econômico que levaria ao alívio da pobreza em longo prazo, pois, ainda, conforme as indicações do próprio Banco, o estabelecimento de instituições privadas e as políticas que estejam destinadas a outorgar prioridade aos objetivos da qualidade e equidade são necessários para o melhor gerenciamento dos recursos e, em decorrência, a possibilidade de efetivação de financiamento.

As instituições de nível superior têm a responsabilidade principal de entregar às pessoas os conhecimentos necessários para desempenhar cargos de responsabilidade nos setores públicos e privados [...], contribuem para formar a identidade nacional [...], contribuem para aumentar a produtividade de trabalho e a produzir um crescimento econômico mais alto e a longo prazo, elementos que são fundamentais para o alívio da pobreza (BANCO MUNDIAL, 1995, p. 1).

De acordo com as propostas do Banco Mundial, o modelo de universidade que une o ensino, a pesquisa e a extensão é considerado muito dispendioso, então os países em desenvolvimento devem optar por instituições privadas voltadas apenas para o ensino e mais sensíveis às necessidades do mercado de trabalho. Esta lógica separa as universidades públicas em centros de excelência, daquelas dedicadas

apenas ao ensino.

Além das recomendações do Banco Mundial para o ensino superior no Brasil, cabe lembrar a intervenção da chamada Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394) que, para Belloni (2002), visava à efetivação das políticas de ajuste estrutural voltadas para a profissionalização em detrimento de uma formação global, o que reflete diretamente na atuação da pós-graduação no Brasil e vai de encontro com as intenções já mencionadas e que serão retomadas a seguir.

5.3 AS INTENÇÕES DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS PARA O ENSINO SUPERIOR APÓS 1968

Não descartando a importância temporal das universidades brasileiras em seus momentos marcantes e situações importantes, imprime-se neste trabalho outra intenção, que está centrada a partir de 28/11/1968, com a Lei nº 5.540, que fixou normas de organização e funcionamento do ensino superior, o que parecem muito mais próximas do motivo estabelecido para esta pesquisa.

Os documentos comprovaram a intenção da reforma do modelo de formação de “capital humano”, ou seja, a intenção era a de atender às perspectivas econômicas com vista a acelerar o processo de desenvolvimento econômico do país e ganhar maior independência quanto ao domínio tecnológico na execução do trabalho.

O interesse capitalista, então sediado no Brasil, tratou de criar formas de aperfeiçoamento dos trabalhadores, para que a sua força de trabalho empregada em potencial fosse lapidada, melhorada e apropriada. É uma prática típica do taylorismo o interesse em propiciar tecnicidade ao capital, fazendo despontar cursos técnicos.

De acordo com Freitag (1978, p. 76), "A lei do ensino superior se baseia no modelo universitário americano. Estrutura o ensino em básico e profissional com dois níveis de pós-graduação - mestrado e doutorado [...]".

Os fundamentos da OCT parecem muito bem empregados nesta nova forma de gerenciar o ensino superior proposto pelos militares. Cunha (1983, p. 12) denuncia:

Sabia que a modernização do ensino superior empreendida pela reforma universitária de 1968 destinava-se a colocar a universidade a serviço da produção prioritária de uma nova força de trabalho requisitada pelo capital monopolista organizado nas formas estatal e privada 'multinacional'. Sabia, também, que essa modernização visava a criar condições 'racionalis' (melhor diria – tayloristas) para o atendimento da crescente demanda de ensino superior pelos jovens das camadas médias, demanda essa induzida pelo processo de monopolização.

Corroborando com Shiroma (2000) sobre as intenções da reforma, a autora considera que esta modificação das normas para a educação superior possuía interesse na formação de uma força de trabalho qualificada para os escalões mais altos da administração pública e da indústria, com vistas a contribuir no processo de importação tecnológica e de modernização que se pretendia para o país naquele governo. Ademais, Freitag (1978) revela outro motivo para a reforma, que é a de assegurar a disciplina e a ordem entre os estudantes, inconformados com o novo regime militar.

Também como motivadores para a reforma se encontravam os interesses da classe média, que demandavam intensamente o acesso ao ensino superior naquela situação (SHIROMA, 2000), já que o governo impunha a bandeira da “democratização” do ensino.

Cunha (1975 *apud* FREITAG, 1978, p. 78) salienta:

As aspirações educacionais, despertadas na população com a ideologia democratizante às quais não correspondia uma estrutura de ensino verdadeiramente aberta e democrática, levaram a um congestionamento na entrada às universidades. A pressão sobre estas aumentou de forma mais aguda de 64 a 68, período em que se verificava uma tendência radical de “concentração de propriedade”, capital, renda e mercado, devido à política econômica, adotada a partir daí. Houve, então, grande quantidade de falências de pequenas empresas durante a recessão a partir do primeiro semestre desse ano. Com isso, ficavam dificultadas as possibilidades de ascensão da classe média via poupança, investimento e reprodução de capital, através da instalação de pequenas empresas, artesanatos e de exercício de profissão liberal. Em conseqüência, a demanda do ensino superior aumentou de modo que o crescimento das matrículas resultou insuficiente diante de uma procura cada vez maior.

Conforme ainda Cunha (1975), esta necessidade de “democratizar” o ensino público faria com que se evitasse que a classe média se manifestasse de forma descontente por estarem tendo dificuldade na obtenção de um requisito cada vez mais importante e indispensável de ascensão social: o ensino superior.

Assim, este “público-alvo” seria “cooptado” para auxiliar o governo militar como uma classe tecnocrática necessária para o desenvolvimento do governo e também seria a classe consumidora dos bens produzidos, necessário para alavancar o capitalismo naquele período (FREITAG, 1978).

Nessa perspectiva, percebe-se um duplo interesse: por um lado, o político, na contemplação das necessidades e dos direitos dos cidadãos e, por outro, o econômico, na garantia da circulação e consumo das mercadorias no instante em que se possuem consumidores de bens e serviços, que, por sua vez, fortaleceriam a produção da indústria e do comércio nacional.

A lei trouxe como modificação instantânea: i) a extinção das chamadas cátedras vitalícias; ii) instituiu o regime de tempo integral e dedicação exclusiva dos docentes (TIDE); iii) introduziu a estrutura departamental; iv) dividiu o curso de graduação em duas partes: ciclo básico e ciclo profissional; v) criou a idéia de créditos por disciplina; vi) criou a regra da periodicidade semestral; vii) instituiu o vestibular eliminatório como única forma de ingresso nas instituições (SHIROMA, 2000, p. 37). Acrescente-se a criação de diversas universidades públicas no Brasil na década de 70.

Apesar de não ser a tônica predominante da universidade brasileira do período, Cunha (1983, p. 259) assume que este foi um período em que a universidade foi “crítica de si própria e da sociedade como um todo”. As contradições existentes naquele momento possibilitaram oportunidades para os docentes assumirem posições políticas cada vez mais explícitas. E, uma vez ocupando estes espaços nas universidades oficiais, os docentes das mais diversas matérias procuravam contribuir no desvendamento da “alienação” da sociedade brasileira e da universidade nela inserida, através do ensino próximo à perspectiva crítica.

Em 1994, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, por meio da “Proposta mãos à obra”, sugeriu uma nova reforma onde as Instituições de Ensino Superior (IES) passaram a ser mais pressionadas pela eficiência, a expandirem as matrículas e a criarem cursos noturnos. Além disso, as políticas nacionais não oportunizavam a abertura de concursos – fomentando, desta forma, o chamado trabalho precário com os contratos temporários –, congelamento de salários,

estímulo às aposentadorias precoces e a ampliação da carga didática em detrimento da pesquisa (SHIROMA, 2000).

Esta autonomia fez com que o Estado mantivesse um controle dessas organizações por meio de credenciamento e descredenciamento, diretrizes curriculares e avaliação permanente dos cursos de graduação e de pós-graduação.

A pós-graduação passa a ter uma demanda maior, exigindo, para isso, docentes com alto nível de eficiência envolvidos na pós-graduação *stricto-sensu* como “condição para uma boa avaliação da CAPES” (SHIROMA, 2000, p. 97).

Não obstante, o rigor exigido pela CAPES, por meio dos chamados Critérios de Avaliação Trienal, avalia atualmente vários itens para credenciar e descredenciar Programas de Mestrado e Doutorado em todo o Brasil, apresentando a mesma regra para os docentes pertencentes ao quadro de docentes destes Programas e, ainda, imprime exigências para os alunos pertencentes aos mesmos. “Para a pós-graduação *stricto-sensu*, existe o cada vez mais rigoroso Sistema de Acompanhamento e Avaliação sob responsabilidade da CAPES, vale lembrar em vigor antes dos anos de 1990” (SHIROMA, 2000, p. 95).

Se processos avaliativos são fundamentais para os Programas, docentes e alunos como um todo, questiona-se, porém, a forma e o conteúdo pelos quais vêm sendo implementados e sua eficácia quanto à melhoria e aperfeiçoamento das instituições.

Dialeticamente, a mesma “lei” que cria o regime de TIDE, que cria as agências de financiamento à pesquisa (CNPq e FINEP), que fornece atribuições mais precisas à agência reguladora da pós-graduação (CAPES), enfim, que “cria” uma estrutura única na América do Sul, visando ao desenvolvimento do capitalismo graças à intervenção do Estado capitalista contemporâneo orientando o seu aparelho intelectual e orgânico de produção da ciência e da tecnologia, também “cria” condições de desenvolvimento da formação crítica dos discentes e, talvez, o espaço da universidade seja um dos poucos onde ainda se pode refletir com relativa autonomia na perspectiva contra-hegemônica.

5.4 PAPEL DESEMPENHADO PELAS IES

Tema de debate entre vários autores, o papel a ser desempenhado pelas IES parece estar num dilema. Em 1978, Darcy Ribeiro escreveu sobre as funções da universidade:

[...] uma das funções capitais da universidade é fazer o maior número possível de cidadãos herdarem o patrimônio artístico, literário e intelectual da humanidade. [...] É função da universidade dominar a ciência do seu tempo [...], também cumpre à universidade das nações subdesenvolvidas dedicar-se, imperativamente, ao cultivo da ciência no mais alto nível possível, orientando-a, no que for praticável, para o compromisso da luta contra o atraso, e não esquecendo, também, sua obrigação de ministrar, simultaneamente e integralmente, ensino profissional da melhor qualidade possível (RIBEIRO, 1978, p. 137).

Por outro lado, Almeida (2001), amparado por inúmeros outros fiéis à idéia da universidade a serviço do mercado, assinala:

Em muitas universidades estatais, ainda vigora certo desdém ao mercado, com setores institucionais trabalhando muito mais voltados para suas demandas internas ou interesses específicos de pesquisa, ensino ou extensão do que para clientes potenciais de produtos (ALMEIDA, 2001, p. 297).

Entende-se que, na mesma direção de Almeida (2001) está o pensamento de Henry Ford, quando este afirma que a educação que não é prática é inútil para a indústria. Assim, este tipo de educação é nomeado como “educação utilitária”, entendendo também que a educação deve fornecer subsídios úteis para a produção eficiente (FORD, 1922, p.126 *apud* FARIA, 2007b, p. 45).

Eis, então, o dilema travado entre duas visões antagônicas da função das universidades. Fundamentalmente, estabelece-se como premissa que a universidade tem como papel a de propiciar, cultivar e transmitir o saber humano gerindo em favor da manutenção deste conhecimento a ser transmitido, assegurando, prioritariamente, os interesses públicos, defendendo o acesso a este saber a todas as classes sociais de forma igualitária e ampla.

Um elemento importante nesta análise sobre as universidades, ou mesmo podendo ser chamadas de Instituições de Ensino Superior, é reconhecer as universidades brasileiras como um órgão público e, analisada do ponto de vista organizacional, opera por meio de atividades administrativas sob a égide do poder público estadual ou federal, sendo vinculadas a órgãos da esfera do Ministério da

Educação através da Secretaria de Educação Superior (SESU) em nível de graduação e de pós-graduação, através da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Dentro da esfera pública a qual a instituição está vinculada diretamente, incidem as determinações das secretarias que fiscalizam e normatizam estas instituições. Tais instituições não têm finalidade de lucro; ocupam-se do desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão.

É sabido que as determinações do Banco Mundial visam as políticas de formação da educação básica, porém é importante considerar quais outros objetivos teriam o Estado e o Banco Mundial, além do avanço da produção científica e intelectual, para os cursos de pós-graduação *stricto-sensu* no Brasil.

A LDB, conforme Belloni (2002, p. 138), atribui à universidade a função de sustentar os cursos na “produção intelectual institucionalizada, um terço do corpo docente, pelo menos, com título de mestre ou doutor, e um terço do corpo docente em regime de tempo integral”, destacando-se uma utilidade substancial para cursos de pós-graduação *stricto-sensu* no país.

Desta forma, cabe relacionar:

- a) O Brasil é considerado um país em desenvolvimento e dentro das bases políticas neoliberais e das dinâmicas capitalistas mundiais se faz importante a expansão dos mercados, o crescimento da indústria, modernização tecnológica, diminuição da pobreza, especialização da força de trabalho e vagas de trabalho. Então há necessidade de financiamento que, no caso da educação, o Banco Mundial pode ser um aliado, assim suas recomendações são respeitadas e tomadas como ordem;
- b) Há necessidade de haver a expansão do ensino básico, recomendação dada pelo Banco Mundial para que haja financiamento. Logo, é importante haver formação de docentes das mais diversas áreas do conhecimento para atuarem nas escolas de ensino fundamental e médio;
- c) Há uma preocupação na redução dos gastos para a expansão das universidades públicas ocupadas com o ensino, pesquisa e extensão - já que alguns centros de excelência garantiriam esta função universitária. Em

contrapartida, vê-se uma intenção de expansão do ensino privado que possibilite a qualificação necessária a todos os docentes que atuarão na educação básica;

- d) Diante da demanda para cursos de graduação e possuindo o ensino privado recursos para esta expansão, percebem-se novos formatos de cursos de graduação espalhados por todo o país, como os de tempo reduzido, com facilidade para ingresso, à distância, por teleconferência, etc. Desta forma, novas oportunidades de negócio e de trabalho são concebidos, atingindo os objetivos do governo;
- e) A LDB prevê a demanda de um terço de mestres e doutores nos quadros de docentes nas instituições de ensino. Automaticamente, a pós-graduação *stricto-sensu* é necessária para oportunizar a qualificação de docentes.

Neste sentido, os objetivos do governo, do Banco Mundial e da LDB estão sistematizados e concatenados a fim de que se obtenham resultados dirigidos a um mesmo propósito.

Apesar da chamada autonomia proposta no governo Fernando Henrique Cardoso para as universidades, ainda assim as instituições são tuteladas para que suas obrigações sejam cumpridas e, por conseguinte, o círculo de interesses se mantenha. No caso dos cursos de pós-graduação *stricto-sensu*, o órgão responsável é a CAPES, regida por professores das IES brasileiras.

5.5 AS IES E A CAPES

A CAPES foi criada em 11 de junho de 1951 com o objetivo de promover a campanha nacional para aperfeiçoamento de pessoal de nível superior, com vistas a obter em quantidade e qualidade força de trabalho especializada para suprir as demandas das instituições públicas e privadas que pudessem contribuir com o desenvolvimento do país.

Nasceu da intenção de tornar o Brasil um país independente e forte e, para tal, a industrialização por si só não era suficiente. Desta forma, Getúlio Vargas, em seu segundo mandato, acreditava na importância de pesquisadores e especialistas para a garantia de que os propósitos do governo de desenvolvimento nacional fossem levados adiante (CAPES..., 2008).

A partir do ano de 1977, a CAPES se tornou responsável pela avaliação dos Programas de Pós-Graduação existentes no Brasil, contribuindo para o levantamento de informações acerca dos cursos existentes, subsidiando as decisões do governo no tocante às políticas públicas para ensino superior e alocação de recursos públicos de financiamento, como Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq) e da Financiadora de Projetos, a chamada Finep.

Em 1990, no governo Fernando Collor, a CAPES é extinta, voltando a funcionar no mesmo ano, após intensas pressões das pró-reitorias e universidades.

As atribuições da CAPES estão relacionadas: i) à avaliação da pós-graduação *stricto-sensu*, julgando o desempenho dos cursos de pós-graduação em funcionamento no país; ii) acesso e divulgação da produção científica; iii) investimento na formação de alto nível no país e no exterior, inclusive chancelando e reconhecendo os docentes que receberam seus diplomas no exterior; iv) promoção da cooperação científica internacional; v) envolvimento ágil e eficiente entre docentes e pesquisadores; vi) atuação nas mais diversas operações que possam garantir o desenvolvimento da pós-graduação brasileira; vii) apoio a ações inovadoras com fins de aperfeiçoamento da formação acadêmica.

A avaliação da pós-graduação brasileira abrange processos conduzidos por comissões de consultores do mais alto nível vinculados a instituições públicas das

diferentes regiões do país e indicados por determinado período para esta ação. Os componentes do Sistema de Avaliação da Pós-Graduação tratam de:

1. Avaliar os Programas de Pós-Graduação – Este processo culmina na realização da Avaliação Trienal em que são criteriosamente analisados e avaliados todos os Programas que integram o Sistema de Avaliação da Pós-Graduação (SNPG), no triênio imediatamente anterior ao ano de sua realização;

2. Verificar Programas — Os novos cursos de mestrado e doutorado que pretendem ser abertos no país têm suas propostas avaliadas através de um processo regido pelos mesmos critérios e parâmetros básicos utilizados na avaliação trienal, cuja finalidade é verificar se tais cursos atendem ao padrão de qualidade requerido para que venham a obter a autorização ou reconhecimento do MEC. Quando aprovados, os cursos passam a integrar a SNPG e a ter as atividades sistematicamente acompanhadas e avaliadas pela CAPES como os demais cursos.

Os números atuais da CAPES refletem a sua atuação nacional geral e na esfera pública, conforme os dados apontados Tabela 1. Nos últimos sete anos, foram criados 872 novos cursos de mestrado e 492, de doutorado. O número de alunos matriculados nesse período aumentou em 30 mil no mestrado e 19 mil no doutorado. O número de mestres e de doutores titulados entre 1996 e 2003 praticamente triplicou (CARACTERIZAÇÃO..., 2008).

Tabela 1 - Números da pós-graduação *stricto-sensu* no Brasil em 2007

Mestrado	923					
Doutorado	39					
Profissional	156					
Mestrado + Doutorado	1138					
TOTAL	2.256					

Cursos / Status Jurídico	Inst. Públicas	Federal	Estadual	Municipal	Particular	
Mestrado	663	477	174	12	260	
Doutorado	38	21	17	0	1	
Profissional	85	62	20	3	71	
Mestrado + Doutorado	1.021	639	382	0	117	
TOTAL	1.807	1.199	593	15	449	

Cursos Região Sul do Brasil	PR	SC	RS	TOTAL		
Mestrado	91	44	77	212		
Doutorado	2	1	2	5		
Mestrado + Doutorado	51	33	119	203		
TOTAL	144	78	198	420		

Cursos PR / Status Jurídico	Inst. Públicas	Federal	Estadual	Municipal	Particular	TOTAL
Mestrado	72	22	50	0	19	91
Doutorado	2	1	1	0	0	2
Mestrado + Doutorado	45	29	16	0	6	51
TOTAL	119	52	67	0	25	144

Conceito "6" Inst. Públicas						
Mestrado	0					
Doutorado	4					
Mestrado + Doutorado	140					

Conceito "7" Inst. Públicas						
Mestrado	0					
Doutorado	0					
Mestrado + Doutorado	76					

Fonte: adaptado de <http://www.CAPES.gov.br>

5.6 O DATACAPES

Em todo o território brasileiro, todos os cursos de mestrado e doutorado reconhecidos e cancelados pela CAPES devem subsidiar informações anuais no formato de relatórios, para fins de acompanhamento e avaliação por parte deste órgão do governo federal.

O processo referente a esta obrigação implica na alimentação de planilhas do chamado sistema DataCAPES ou ColetaCAPES de forma correta, de modo a explicitar aos avaliadores indicados pela CAPES todas as atividades de pesquisa e ensino realizadas ao longo do ano pelo corpo docente e discente vinculados a um determinado Programa, resultando, assim, numa avaliação convergente com a dimensão atual do Programa de Pós-Graduação avaliado.

Todos os cursos de pós-graduação de qualquer área de atuação estão obrigados ao cumprimento dos itens constantes nos chamados “Critérios de Avaliação Trienal – Ficha de Avaliação do Programa”, disponíveis em formato eletrônico. As planilhas indicam o composto de informações e indicadores que contribuirão para o julgamento e atribuição dos conceitos 3, 4, 5, 6 ou 7, conforme os seguintes critérios:

1. Estrutura curricular: dispõe sobre os conteúdos aplicados à área de concentração do curso de pós-graduação. Nele, são avaliadas a coerência, consistência, abrangência e atualização das áreas de concentração, linhas de pesquisa e projetos em andamento no tocante à pesquisa, desenvolvimento e extensão, bem como da estrutura curricular e infra-estrutura disponível aos discentes.

2. Corpo docente: são partes desta avaliação a formação dos docentes, a composição e dedicação dos docentes permanentes, o perfil dos docentes diante da proposta do Programa, a carga letiva distribuída entre os docentes, a participação dos docentes em atividades de ensino e pesquisa na graduação e a participação dos docentes em pesquisa e desenvolvimento de projetos, bem como o impacto desta atuação docente.

3. Corpo discente, teses e dissertações: trabalhos finais concluídos em relação ao corpo docente, adequação e compatibilidade da relação

orientador/discente, participação dos discentes na publicação da produção científica do Programa, qualidade dos trabalhos finais e vinculação a publicações e eficiência do Programa na formação de mestres e doutores.

4. Produção intelectual: publicações feitas em eventos, revistas, livros, parte de capítulos de livros, resenhas e periódicos qualificados e indicados pela CAPES em âmbito internacional, nacional e local, obedecendo ordem de classificação indicativa. Além disso, a distribuição de publicações qualificadas em relação ao corpo docente do Programa também é um item avaliado.

5. Inserção Social: refere-se ao impacto do Programa em âmbito regional e nacional, a cooperação com outros Programas que contribua com o desenvolvimento da pesquisa e da pós-graduação e a visibilidade ou transparência dada pelo Programa à sua atuação.

Conforme esta mesma Ficha de Avaliação do Programa, a partir da reformulação do sistema de avaliação em 1998, os conceitos básicos que caracterizam o nível de desempenho dos Programas/cursos reconhecidos pelo MEC são expressos pelas notas e atribuídos conceitos: “5” (Muito bom), “4” (Bom) e “3” (Regular). As notas “6” e “7” são reservadas e atribuídas aos Programas enquadrados como conceito “5” na primeira fase de realização da avaliação trienal que apresentem desempenho equivalente ao dos centros internacionais de excelência e que tenham um nível de desempenho altamente diferenciado em relação aos demais Programas.

No ano de 2007, foram 155 Programas avaliados com conceito “6” e com conceito “7” foram 82, em um total de 2.256 cursos de mestrado e doutorado existentes no país, conforme descrito na Tabela 1 (AVALIAÇÃO TRIENAL..., 2008).

No que se refere ainda à Avaliação Trienal, o mesmo apresenta as seguintes características básicas: i) vincula-se ao exercício de função atribuída à CAPES pelos instrumentos legais que a regem; ii) é obrigatória para todos os Programas que desejam ter reconhecidos pelo MEC seus cursos de mestrado e doutorado e, conseqüentemente, que desejam ter reconhecida a validade nacional dos diplomados a eles correspondentes; iii) é um processo externo aos Programas de Pós-Graduação: eles não participam, enquanto tais, da avaliação; iv) é realizada ao final de cada triênio, sendo o ano em que é efetuada estabelecido pela seqüência histórica

do processo de avaliação da CAPES; v) obedece a regras pré-fixadas e procedimentos padronizados, definidos pelo CTC (CARACTERIZAÇÃO..., 2008).

5.7 TRABALHADORES DOCENTES DE CURSOS *STRICTO-SENSU*

Conforme abordado no segundo capítulo, não se descarta então a condição de trabalhadores aos docentes de cursos *stricto-sensu*, objeto de análise deste estudo.

Conforme Alves (2007), a condição proletária diz respeito a uma determinada relação social de produção que não está condicionada à forma material do processo de produção, pois podem produzir valor ou não, mas o que importa é a alienação provocada por este trabalho desempenhado. Desta maneira, de forma igualitária, a condição do prestador de serviço público é entendida também como produtor de um "conhecimento-mercadoria".

A categoria de salário é uma categoria efetivamente política, no sentido pleno da palavra, pois implica subordinação do trabalho ao capital, seja ele produtivo ou improdutivo. Uma observação feita pelo referido autor e que reforça esta idéia é a de que são considerados proletários aqueles ligados a atividades de trabalho contratual/emprego na esfera pública, configurando-se como "funcionários públicos" ou operários/empregados de empresa estatal ou pública.

Assim sendo, se está expressa uma relação de poder no processo de trabalho, e se neste caso o Estado político não é provocador da determinação reflexiva, deste modo, assim como os operários e empregados, os funcionários públicos são trabalhadores improdutivos. Desta forma, enquadram-se também os docentes que ministram aulas e/ou trabalham na pesquisa e extensão nos cursos *stricto-sensu* das universidades públicas brasileiras.

Partindo da idéia de que o trabalho do funcionário público não gera valor como ocorre nas atividades de produção (indústria ou serviço), a gestão das riquezas ligadas ao controle estatal ou público diz respeito à gestão do fundo público. Nesta situação, existe produção de excedente que não assume a forma social de mais-valia, tendo em vista que a apropriação não é privada ou mediada pela lei do valor (mercado).

O resultado do trabalho do docente no âmbito *stricto-sensu* refere-se também ao conhecimento com finalidade produtiva por ele conduzido ou produzido quando se tratar das inovações resultantes da pesquisa acadêmica. A ciência até, então, pensada como uma atividade social e também passa a ser comercializada por meio dos investimentos da iniciativa privada, deixando de ser de domínio público e passando a ser produzida como mercadoria.

Carlotto (2007) esclarece afirmando que, desde o final do século XIX e começo do século XX, a ciência tem se transformado em uma indústria, assim como a atividade científica em uma forma de trabalho, sendo considerada, na maioria das vezes, como trabalho assalariado. Neste sentido, a autora pondera que o processo de produção de conhecimento se modifica em um processo de produção de mercadorias, em que as características de um processo de produção de mercadorias estão intimamente presentes.

Outrossim, quando a ciência está orientada para o mercado, para a venda e a mercantilização do fruto da pesquisa, logo as indústrias que financiam as universidades priorizam áreas que possam garantir um retorno econômico, financeiro, mercadológico para suas organizações.

Mas não foi só Karl Marx que chamou a atenção para as transformações que ocorriam na ciência. Também Max Weber [...] apontava para o fato de que a ciência tornava-se uma empresa capitalista e a atividade científica uma forma de trabalho assalariado. [...] Do ponto de vista do aumento da produtividade do trabalho, as novas formas de organização do trabalho têm como efeito, muitas vezes, a fragmentação do processo de trabalho em múltiplas operações que passam a ser realizadas, em geral, por trabalhadores diferentes. [...] Esse processo, descrito por Marx como alienação do trabalho, tem, no caso do trabalho científico, conseqüências ligadas à responsabilidade do cientista pelo seu trabalho [...] (CARLOTTO, 2007).

5.8 OS TRABALHADORES DOCENTES TEMPORÁRIOS

No cabedal de alterações suscitadas pela Lei n^o 5.540 que, “coincidentalmente”, estavam em consonância com os propósitos capitalistas que afloravam no Brasil e no resto do mundo no período de 1964 e 1968, a racionalização dos recursos e do tempo e a modernização foram fatores que justificam o Poder Público à contratação por concursos. Desta forma, uma nova categoria de trabalhadores do ensino superior emergiu: os trabalhadores temporários.

Vassopolo (2005) mostra os elementos da nova organização capitalista do trabalho: a precarização do trabalho, a flexibilização e a desregulamentação provocada pelo capital e assumida pelas organizações – independente se pertencentes das instâncias públicas ou privadas - como “Trabalho Atípico”, ou seja, novas formas de trabalho determinadas por contratos por horas, períodos e tarefas. Exatamente são esses elementos que estão presentes no regime temporário de contratação de docentes devido à pressão do governo federal pelo corte nos gastos públicos.

Respeitando a legislação estadual e, neste caso, utilizando como exemplo o de alguns estados da Federação, os contratos para estes docentes vigoram por um ou, no máximo, dois anos, sem nenhuma estabilidade, com apenas parte dos direitos do trabalhador comum respeitados. Assim, os departamentos, a cada dois anos, admitem novos indivíduos (e não sujeitos) compromissados ou não, interessados ou não, com perspectivas de efetivação ou não, mas que são transitórios e não permanentes. Estes conseguem perceber-se apenas como fração e não como parte das diretrizes e objetivos do curso em que estão vinculados.

5.9 OS TRABALHADORES DOCENTES *STRICTO-SENSU* E A QUALIFICAÇÃO EXIGIDA

A qualificação dos trabalhadores, em geral, tem início por volta do final dos anos de 1800, porém somente publicado em 1911 nos estudos de Taylor, baseados em um método empírico-experimental. Taylor sugere: “adaptar o operário à técnica, através da qualificação e treinamento dos executantes das tarefas” (TAYLOR, 1911 *apud* FARIA, 2007b, p. 30).

Em outro período, entre 1922 e 1926, Henry Ford propõe o estímulo à produção em massa por meio do advento da linha de montagem. Assim, a produção seria maior e, como conseqüência, haveria a diminuição do custo do trabalho. O ritmo do trabalho é então ditado pelo capital, que passou a controlar totalmente o processo de produção.

Esse novo método anunciado por H. Ford (1922 e 1926) teve como resultado

uma menor exigência de qualificação do trabalhador, bastando o operário vincular-se à estrutura burocrática por meio do carreirismo, elevando-se na carreira. “[...] Em 1910, um terço dos trabalhadores da Ford era composto de operários qualificados. Em 1917, com a linha de montagem, este número passou a um quinto” (FARIA, 2007b, p. 37).

As universidades apresentam duas demandas antagônicas, mas não excludentes. Uma inicial de cunho econômico, que é a racionalização do tempo e dos recursos humanos, obtendo-se um maior proveito de docentes por número de horas contratadas. Nestas circunstâncias, a utilização da força de trabalho dos docentes temporários é providencial, já que o saldo de horas é absorvido por completo – muitas vezes “colaboram” exercendo sua função por mais horas do que o contrato prevê. Com esta estratégia de redução de custos, pode-se manter a folha de pagamento dos docentes titulados como doutores, já que estes são os responsáveis diretos pela manutenção e seqüência dos cursos de mestrado e doutorado das instituições de ensino.

A segunda demanda refere-se à qualificação exigida dos docentes para cumprimento das regras impostas pela CAPES. Se há a necessidade de manutenção do Programa, logo é primordial seguir as recomendações constantes na “Ficha de Avaliação do Programa”, instrumento da CAPES para levantar dados para alimentar o chamado “Sistema DataCAPES”, programa destinado a compilar as informações de cada Programa *stricto-sensu*. Para isso, é necessário que os docentes vinculados aos programas sejam, no mínimo, doutores.

A falta da titulação, além de não possibilitar a docência nos cursos de mestrado e doutorado, também não oferece a possibilidade de que um docente tenha direitos, como o de concorrer a editais das agências fomentadoras da pesquisa.

Nas relações de grupo que este docente pertença, não se sabe até que ponto a falta deste título não prejudica o seu reconhecimento profissional, principalmente entre os pares. Sem o título de mestre e sem a vinculação a um programa de pós-graduação, o docente pode ser apenas mais um elemento no departamento em que está vinculado, porém com significância limitada pelo grupo.

5.10 REFLEXÕES ACERCA DOS TRABALHADORES DOCENTES *STRICTO-SENSU*

Ao trazer alguns destes elementos que fazem parte do cotidiano dos docentes *stricto-sensu*, é inevitável fazer algumas comparações sobre similaridade entre uma instituição de ensino (sendo ela pública ou privada) e uma grande indústria formatada nos preâmbulos da OCT.

Se, por via de regra, e a consenso de Fayol (1977) *apud* Faria (2007b), o interesse geral deve prevalecer sobre o particular, estaria o interesse da indústria do ensino prevalecendo sobre o interesse dos trabalhadores, ou seja, os docentes *stricto-sensu*?

É pertinente a consideração de que todos os trabalhadores, de alguma maneira, estão a serviço do capital, pois este é o sistema econômico atual, quer o profissional seja um trabalhador-docente ou quer seja um trabalhador-operário da indústria. Contudo, a grande diferença está na capacidade de provocar a leitura crítica e provocar o despertar para as imposições que o capital exerce sobre os indivíduos.

Pode-se citar o caso daquele docente de curso *stricto-sensu* que resiste às imposições da CAPES, mas possui uma colaboração expressiva diante da sua intelectualidade, mas se a instituição a qual ele pertence não garantir a sua intenção de não se submeter, logo ele será “engolido” pela burocracia ou pelas normas impostas pela própria instituição ou pelos organismos interessados na pesquisa acadêmica. Assim, ele poderá não ascender na carreira profissional se, por exemplo, este pesquisador não publicar sua produção com regularidade em revistas e periódicos assinalados como os mais indicados pela CAPES, por achar que o seu “tempo livre” deva ser respeitado. Cabe ao próprio docente das universidades públicas a escolha de como poderá contribuir para com a universidade; se vinculado a um programa de pós-graduação e assumindo os dilemas, as responsabilidades, as obrigações, as exigências, o *status*, etc. ou, de forma não vinculada, não credenciado a nenhum Programa de especialização, apenas cumprindo com a sua obrigação mínima e de acordo com as facilidades que a estabilidade pública lhe garante. A diferença está no grau de envolvimento, já que a remuneração é a mesma.

O grau de comprometimento do docente *stricto-sensu* com o seu trabalho está na sua consciência em despertar o raciocínio crítico nos alunos, não somente pela via individual, mas pelo coletivo, representado pelo Programa em que este docente pertence, pois, por ser coletiva, a capacidade de resistência aumenta. Caso contrário, estes trabalhadores-docentes estariam enquadrados naquela classe de trabalhadores denominada “administradores de alto nível”, conforme proposto por Fayol, responsáveis em perpetuar os interesses do capital através do ensinamento da cultura dominante (FAYOL, 1977 *apud* FARIA, 2007b).

Em relação ao tempo, há uma corrida em submeter os resultados dos trabalhos de pesquisa para garantir que o Programa ao qual o docente de curso *stricto-sensu* pertence, no mínimo permaneça com o mesmo conceito perante a CAPES ou, quem sabe, aumente o conceito. Mas em que condições este trabalhador produz com qualidade e respeitando o seu tempo de livre de produção acadêmico-científica?

Com a avaliação trienal dos cursos, o tempo para produção já não pode ser mais livre, pois o “tempo perdido” pode ser fatal para o Programa ou para o docente, pois sendo ele “improdutivo” para o Programa, então é descredenciado do quadro de docentes do Programa, porém existe a possibilidade de credenciamento.

Há uma submissão média por docente que lhe garantiria a tranquilidade do cumprimento da sua obrigação anual para o perfeito funcionamento do programa, mas nem todos aqueles vinculados ao programa possuem o mesmo grau de comprometimento ou as mesmas habilidades para a criação intelectual necessária aos eventos e periódicos reconhecidos pela CAPES. Então, alguns poucos acabam por contribuir sobremaneira para com o programa, já que nem todos os vinculados podem ser considerados “produtivos”.

O trabalhador assume o compromisso de manter o Programa e também o seu *status*, levando para sua residência o trabalho não realizado no local de trabalho. Empenha-se, então, em contribuir com o Programa e com os demais colegas. Logo, o seu tempo livre para lidar com as suas questões pessoais e familiares deixa de existir de forma plena.

O docente *stricto-sensu*, em decorrência da sua atividade, também assume

indiretamente atribuições “periféricas” que exigem tempo e dedicação, porém não são computadas na sua carga horária regular de trabalho, mas são efetivamente trabalhadas. Algumas dessas atividades são: i) tempo para pesquisa; ii) tempo para orientação; iii) tempo para estudos para preparo de aulas e orientações; iv) bancas; v) pareceres; vi) gestão de projetos; vii) reuniões de grupos de pesquisa; viii) trabalhos para congressos e outros.

O tempo, segundo Marx, é a essência do capital (tempo de produção). No mesmo sentido, flui a importância da tecnologia: quanto mais acesso e melhor a tecnologia, maior a produção.

Nas empresas organizadas dentro dos chamados Controles de Qualidade (CQs), os trabalhadores são envolvidos nos exclusivos objetivos de produção anual da empresa e no aperfeiçoamento do processo de trabalho que conduzam a melhorias na qualidade de produto e ao crescimento da produção. O trabalhador é responsabilizado pelo aumento da velocidade da linha de montagem, levando ao estabelecimento do tempo padrão e os recordes de produção.

No caso dos cursos de mestrado e doutorado das universidades, a cobrança pela produção é uma regra para a coordenação dos Programas. O docente sabe que, para a manutenção ou elevação do conceito, o “Programa” (significando a coletividade) deve se esforçar. A palavra *programa* serve para, indiretamente, instituir um compromisso mútuo entre os docentes para que o pior não ocorra: o desligamento do curso por parte da CAPES.

Consideram-se as universidades como espaços de produção. No caso das universidades públicas, não se pode considerar a mais valia, diferentemente das privadas. Nesta ótica, não será a universidade – figura simbólica – quem dará sentido à determinação de quantidade e tempo para produção. Isto vai além. São os próprios docentes que, no afã de garantir a renovação do conceito ou a sua melhoria, são envolvidos pessoalmente na busca de recordes de produção no menor tempo possível – o prazo são as avaliações trienais - para submissão de seus trabalhos para a avaliação. Desta forma, no momento em que o Programa é avaliado, “a empresa não determina os objetivos de produção, são os trabalhadores que o fazem” (OLIVEIRA, 2004, p. 51).

Há que se considerar também o *status* gerado para os docentes “laureados” pela aprovação em eventos “A” nacional ou, melhor ainda, os internacionais indicados pela CAPES, cuja representação está a cargo de alguns docentes indicados para esta função, como sendo os recomendados para publicação dos trabalhos, chamados oficialmente como *qualis*, com classificação entre A, B ou C. Esses destaques são sinalizados dentro do Programa e evidenciados, gerando uma comparação indireta com sujeitos não produtivos.

As relações sociais são sobrepujadas em detrimento dos papéis sociais em que estes trabalhadores estão submetidos. O cumprimento das ordens estabelecidas pelo “chefe” pode se tornar mais importante do que o convívio pacífico e tranqüilo, já que os comportamentos como competição e rivalidade são envolvidos na relação dos pares.

Os sistemas de controle são responsáveis pela criação de resistências porque são vistos como frustradores de satisfação em diversas áreas porque, com freqüência, reduzem o grau de competência especializada necessária à execução, ou automatizam, padronizam ou enrijecem o trabalho (VASCONCELOS; WOOD JR., 1993, p. 74).

Na análise proposta neste trabalho, considera-se o “chão” da sala de aula como espaço dos trabalhadores-docentes, produtores de conhecimento, operários intelectuais.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

O quadro de entrevistados no segundo semestre de 2007, do grupo de pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais, teve os seguintes números: dos 354 docentes das três IES, 43,2% foram representados por docentes da UEM, 37,6% docentes da UEL e 19,2% da UFPR. Para este trabalho foram feitas as análises apenas da Universidade Estadual de Maringá e da Universidade Estadual de Londrina, representando 80,8% do total pesquisado pelo grupo.

A pesquisa partiu de 122 indicadores presentes no questionário, porém, em uma primeira análise, 11 destes indicadores foram descartados pelo programa estatístico SPSS, em função da quantidade não respondida nos questionários devolvidos e 18 foram descartados por irrelevância estatística.

Ao analisar a correlação entre as variáveis (aqui chamadas de categorias), procedeu-se a um novo agrupamento e uma redefinição dos elementos constitutivos e seus indicadores. Nesta segunda fase, 7 variáveis (indicadores) foram também descartadas. Desta forma, das 122 variáveis (indicadores) iniciais, a pesquisa utilizou efetivamente 85. Para tanto, foi realizado o teste “Reliability Statistics” com as categorias de análise, em que se indica o “Cronbach’s Alpha”, conforme expresso no **Quadro 4**. Este teste indicou as 7 variáveis (indicadores) a serem removidas porque o valor do “Cronbach’s Alpha” foi negativo devido à covariância média negativa entre os itens, afetando a condição de confiabilidade do modelo.

Categoria de Análise	Elementos Constitutivos ou Componentes Conceituais	Cronbach's Alpha	Número de Indicadores
Saúde Física e Mental	<i>Somatização da Depressão com Relação ao Sono</i>	,872	2
	<i>Concentração</i>	,546	2
	<i>Medicação e Qualidade de Vida</i>	,938	4
	<i>Dificuldades e Preocupações Materiais</i>	,746	3
	<i>Desconforto Físico</i>	,788	4
	<i>Desconforto Psicológico</i>	,858	6
	<i>Sentimentos Positivos</i>	,857	8
	<i>Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares</i>	,709	5
Satisfação	<i>Segurança e Condições Materiais</i>	,695	2
	<i>Satisfação com a Qualidade de Vida</i>	,835	6
	<i>Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades</i>	,807	4
	<i>Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar</i>	,626	2
	<i>Satisfação com a saúde física e mental</i>	,841	5
	<i>Satisfação com a Vida Sexual</i>	,865	2
Trabalho	<i>Satisfação com as Condições Materiais de Vida</i>	,814	8
	<i>Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física</i>	,805	3
	<i>Prazer em Trabalhar</i>	,414	2
	<i>Acesso à Informação</i>	,535	2
	<i>Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho</i>	,834	4
	<i>Capacidade e Satisfação no Trabalho</i>	,773	4
Crença	<i>Reconhecimento pelo Trabalho</i>	,776	3
	<i>Crenças e Sentido da Vida</i>	,899	4

Quadro 4 - Reliability Statistics

6.1 RESULTADOS GERAIS DOS ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO

6.1.1 Sexo

A amostra utilizada nesta pesquisa constituiu-se de um número equilibrado em relação à quantidade de homens e mulheres que responderam aos questionamentos, porém o número de mulheres foi minimamente superior aos dos homens: 145 mulheres e 141 homens (gráfico 1).

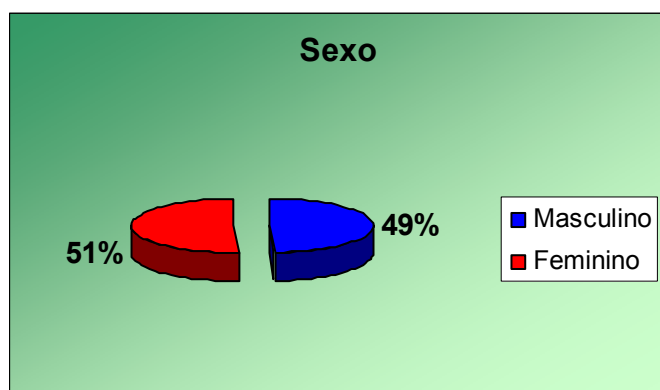


Gráfico 1 - Sexo

6.1.2 Faixa Etária

A maioria dos docentes doutores das duas universidades pesquisadas estão situados na faixa etária entre 50 e 55 anos de idade (52%). Neste elemento de identificação foi possível notar um percentual de 84% para os docentes com idade superior a 50 anos (gráfico 2).

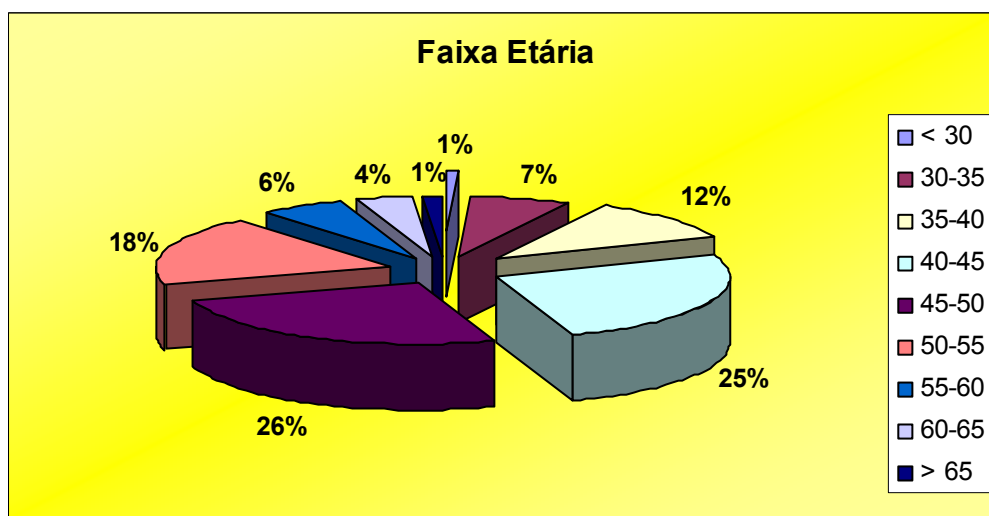


Gráfico 2 - Faixa etária

6.1.3 Situação Familiar

Quanto à Situação Familiar, em ambas as universidades o número de pessoas casadas com filhos é superior às demais classificações. O número total de casados, com ou sem filhos e também aqueles com filhos independentes representou 75% da amostra (gráficos 3 e 4).

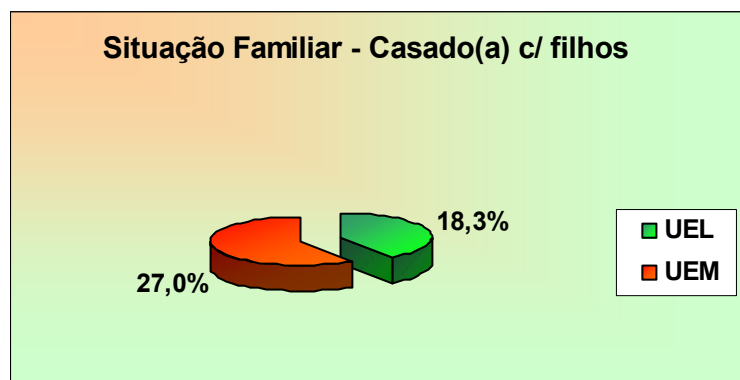


Gráfico 3 - Situação Familiar – Casado(a) com filhos

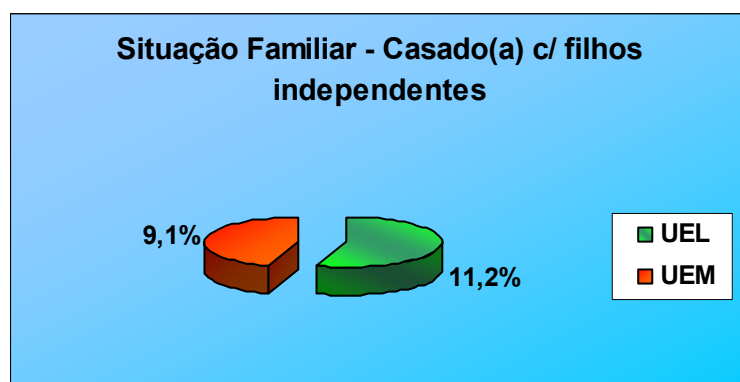


Gráfico 4 - Situação Familiar – Casado(a) com filhos independentes

6.1.4 Moradia

Em se tratando de local de moradia, 241 docentes já possuem moradia própria. Deste total, 49 docentes vivem em moradias financiadas e 192, em moradias quitadas. Foi verificado um maior número de moradias financiadas e um menor número de moradias quitadas entre os docentes da UEL, comparativamente aos da UEM (gráficos 5 e 6)

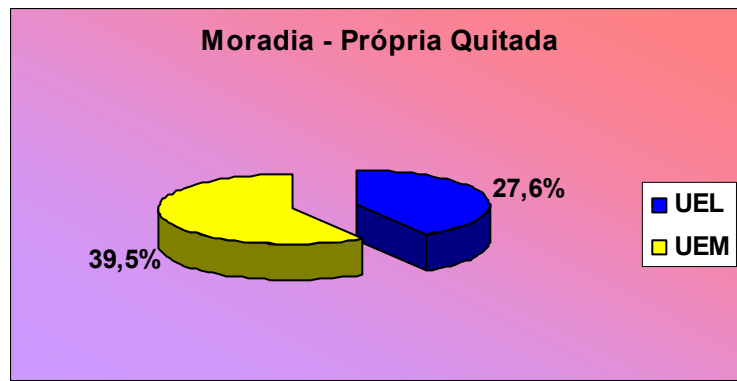


Gráfico 5 - Moradia – Própria Quitada

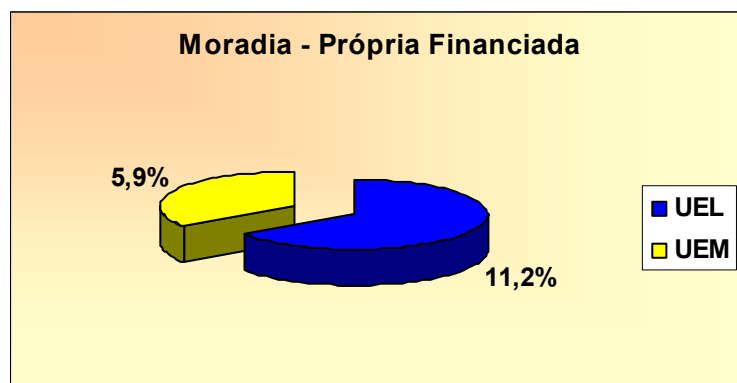


Gráfico 6 - Moradia – Financiada

6.1.5 Meio de Transporte utilizado para ir ao trabalho

Dentre os vários meios de transporte utilizados para ir ao trabalho, apenas 21 docentes não possuem veículo próprio. Comparando as duas universidades, os docentes da UEM possuem mais veículos próprios do que os pertencentes ao quadro de docentes da UEL (gráfico 7).

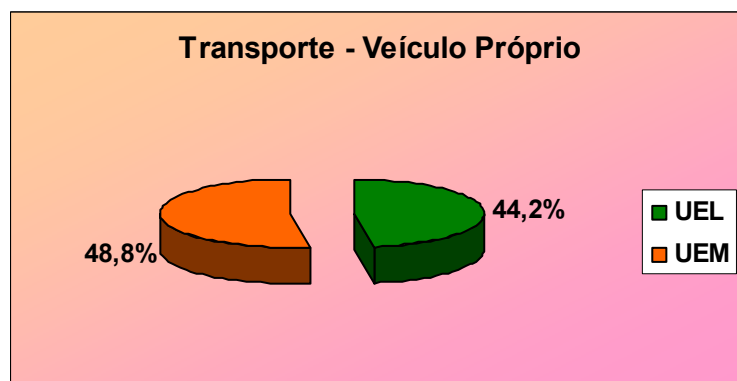


Gráfico 7 - Transporte – Veículo Próprio

6.1.6 Enquadramento na carreira docente

Os docentes enquadrados na carreira docente como Adjunto, de classificação I a IV, representaram o maior contingente de respondentes da pesquisa, perfazendo o total de 163 docentes. Baseando-se no total de pesquisados, este número representa 57% dos respondentes (gráfico 8).

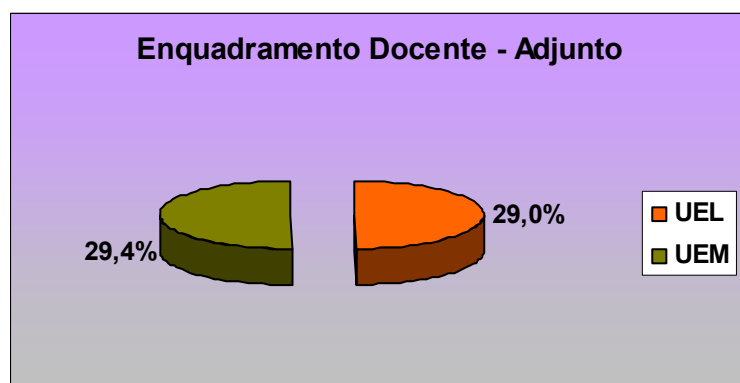


Gráfico 8 - Enquadramento Docente - Adjunto

6.1.7 Avaliação do principal programa de pós-Graduação ao qual está vinculado

Neste item, verificou-se que 45% dos docentes pertencem ao quadro dos programas com conceito 3 perante a CAPES. Em seguida a este conceito, estão aqueles docentes de programas com conceito 4 (30%). O menor número de respondentes foi representado pelos docentes de programas com conceito 6, com o percentual de 2,79% (gráfico 9)

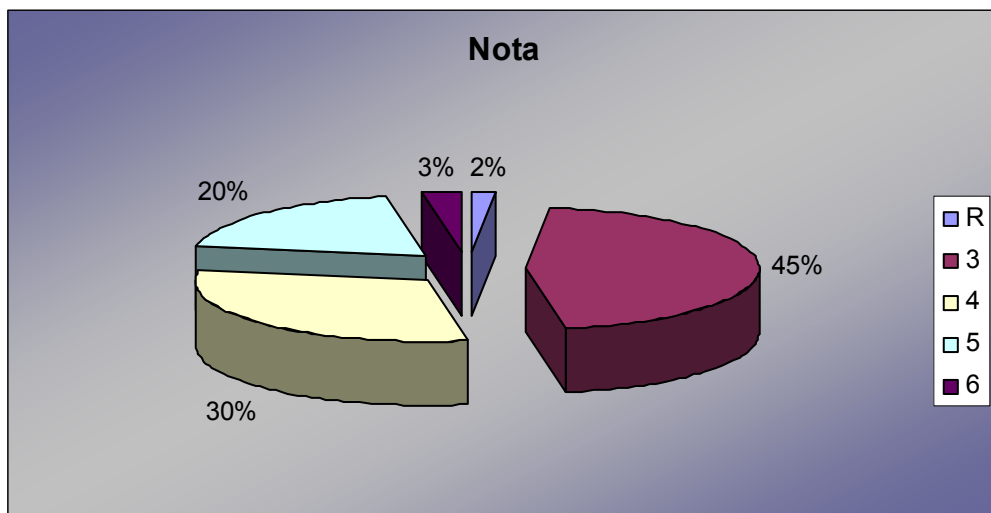


Gráfico 9 - Nota

6.1.8 Área de Atuação

Comparando-se as oito áreas de atuação disponíveis para resposta, 28% disseram pertencer à área de Ciências Humanas. O segundo maior número referiu-se aos docentes das Ciências da Saúde (15,8%). A menor área esteve representada pelos docentes da área de Ciências Sociais Aplicadas (5%) (gráfico 10).

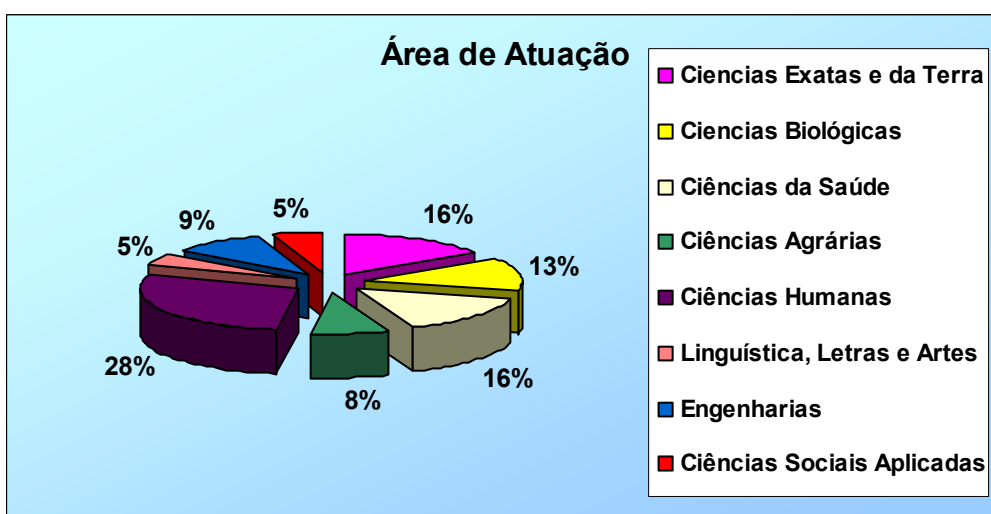


Gráfico 10 - Área de Atuação

6.2 RESULTADOS DOS ELEMENTOS DE IDENTIFICAÇÃO ESCOLHIDOS PARA ANÁLISE DE PESQUISA

Dentre os elementos de identificação presentes nesta pesquisa, foram eleitos quatro deles para composição dos comparativos com a categoria de análise foco desta pesquisa, sendo eles: comparativo entre as duas universidades, faixa etária, avaliação do principal programa de pós-graduação ao qual o docente está vinculado e área de atuação. O motivo desta escolha foi a relação de proximidade que estes elementos de identificação possuem com a análise necessária para a resposta das dúvidas de pesquisa proposta neste trabalho.

6.2.1 Universidades

Ao se estabelecer um comparativo entre as duas universidades estudadas para reconhecer quais seriam as categorias de análise que haveria diferenças, o teste paramétrico ANOVA foi empregado para comparar as 22 condições propostas entre as duas amostras (UEM e UEL). Verificaram-se respostas similares entre as duas universidades, porém dois elementos foram destacados pela análise: a) o elemento **Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades** foi indicado com a significância de 0,084, apontando para os docentes da UEM como sendo aqueles mais satisfeitos. O item de destaque neste comparativo de universidades foi o elemento **Acesso à Informação** (0,058), onde os docentes da UEM possuem um maior acesso e oportunidades frente às informações necessárias para o dia a dia de suas atividades.

Porém, ao se criar um padrão para análise dos dados a partir do grau de significância (Sig.) proposto pelo ANOVA, considerou-se apenas Sig < 0,05. Levando-se em consideração este critério, nenhum dos itens demonstrou grau de significância dentro do admitido, o que corrobora à análise de que as duas universidades analisadas não possuem diferenças quanto às opiniões dos docentes vinculados a cada uma destas instituições.

A justificativa para esta constatação pode estar fundamentada na similaridade entre as duas instituições. Tanto a UEL como a UEM são universidades

vinculadas ao mesmo órgão do Estado do Paraná (Secretaria de Estado, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior), possuindo os mesmos direitos e obrigações, comandadas pelo mesmo gestor (SETI).

Além disso, o tamanho, estrutura física, atuação, perfil de estudantes e docentes não diferem significativamente ao se comparar os dados demográficos das duas instituições, o que aumenta a justificativa para que os dados se apresentassem de forma muito semelhante nesta pesquisa.

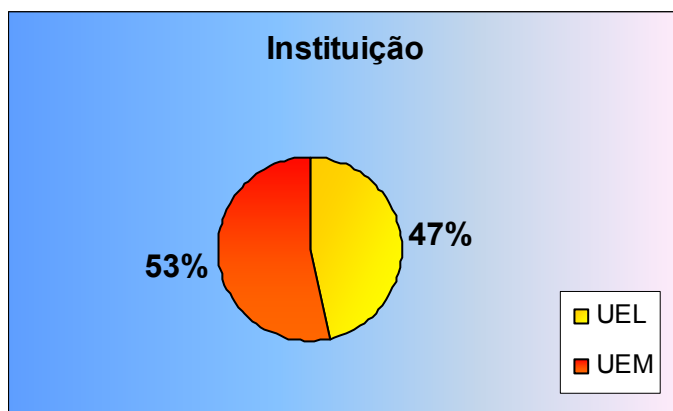


Gráfico 11 - Tamanho, estrutura física, atuação, perfil de estudantes e docentes da UEL e da UEM

Tabela 2 - Número de professores por universidade

<i>Instituição</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UEL	133	46,503497	46,503497	46,503497
	UEM	153	53,496503	53,496503	100
	Total	286	100	100	

Instituição	UEL	UEM	Total	F	Sig.
Somatização da Depressão com Relação ao Sono	2,621	2,625	2,623	0,001	0,979
Concentração	2,974	3,010	2,993	0,142	0,707
Medicação e Qualidade de Vida	2,486	2,456	2,470	0,037	0,848
Dificuldades e Preocupações Materiais	2,833	2,758	2,793	0,325	0,569
Desconforto Físico	2,714	2,859	2,792	1,774	0,184
Desconforto Psicológico	2,725	2,846	2,790	1,173	0,280
Sentimentos Positivos	3,370	3,395	3,383	0,085	0,770
Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares	3,698	3,672	3,684	0,106	0,745
Segurança e Condições Materiais	3,447	3,602	3,530	2,228	0,137
Satisfação com a Qualidade de Vida	3,317	3,423	3,373	1,718	0,191
Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades	3,201	3,359	3,286	2,999	0,084
Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar	3,424	3,563	3,498	1,901	0,169
Satisfação com a saúde física e mental	3,469	3,515	3,494	0,207	0,650
Satisfação com a Vida Sexual	3,539	3,738	3,646	2,604	0,108
Satisfação com as Condições Materiais de Vida	3,429	3,507	3,471	0,930	0,336
Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física	3,356	3,402	3,380	0,219	0,640
Prazer em Trabalhar	2,871	2,897	2,885	0,069	0,793
Acesso à Informação	3,573	3,738	3,661	3,628	0,058
Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho	3,755	3,706	3,729	0,184	0,668
Capacidade e Satisfação no Trabalho	3,226	3,326	3,279	1,134	0,288
Reconhecimento pelo Trabalho	3,018	3,009	3,013	0,005	0,943
Crenças e Sentido da Vida	2,955	2,963	2,959	0,005	0,947

6.2.2 Faixa etária

Em se tratando de faixa etária, os itens **Concentração** (Sig=0,041) e **Prazer em Trabalhar** (Sig=0,008) possuem significância para análise.

O que se pode informar diante dos dois elementos constitutivos, Concentração, pertencente à categoria Saúde Física e Mental, e Prazer em Trabalhar, da categoria Trabalho, é que a idade dos sujeitos da pesquisa pode influenciar diretamente na forma como compreendem o seu estado de concentração e quanto, para algumas faixas etárias, o trabalho pode ser mais prazeroso do que para outras.

Entende-se concentração como a capacidade de execução de um trabalho, havendo dispersão ou não de atenção e também a capacidade de realizar uma atividade sem dispersar-se involuntariamente em outras, mantendo o “foco” e a atenção na mesma, quanto de continuar uma ação ou atribuição para a qual tenha assumido compromisso, principalmente consigo mesmo, com pessoas de suas relações e com colegas de trabalho. Por outro lado, este elemento também pode ser concebido como uma atitude psicológica onde as pessoas unificam a atividade psíquica sobre um estímulo peculiar de forma consciente, específica e persistente da atenção sobre alguns aspectos ou partes da realidade (voluntariamente ou involuntariamente). Neste sentido, entende-se a concentração como um fenômeno de tensão, de esforço, de interesse e de focalização da consciência. (BAIBICH *et al.*, 2008).

A pesquisa confirma que a percepção da capacidade de concentração, seja no trabalho ou no lazer, modifica-se de acordo com a idade dos docentes. Os dados apontam que 51% dos docentes estão situados na faixa entre 40 e 50 anos. Acrescentando-se os docentes com idade superior a 50 anos, este percentual de 51% sobe para mais de 80%.

Significativamente apontou-se nesta pesquisa que a maior parte dos docentes continua tendo prazer em ministrar aulas na graduação hoje, como no passado. Ao mesmo tempo, cerca de 2/3 dos docentes concorda com o fato de que ter que

cumprir prazos e quantidades têm interferido positivamente no prazer de trabalhar. O elemento motivador da produção docente parecem ser as emoções e outras sensações positivas geradas no momento em que o profissional atua efetivamente em sala, retirando desta ação algum prazer. Ao confrontar este elemento com o fator idade, têm se a possibilidade de que o Prazer em Trabalhar pode estar associado com aqueles cuja idade é superior a 40 anos. Um questionamento, talvez sem resposta imediata é: Quais motivos que levam os docentes maiores de 40 anos a terem no trabalho uma fonte de prazer?

Tabela 3 - Comparativo dos elementos constitutivos com a faixa etária

<i>Correlação com Faixa Etária (Spearman)</i>	<i>Correlação</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
Somatização da Depressão com Relação ao Sono	-0,03	0,642
Concentração	0,12	0,041
Medicação e Qualidade de Vida	0,04	0,546
Dificuldades e Preocupações Materiais	-0,12	0,052
Desconforto Físico	-0,06	0,318
Desconforto Psicológico	-0,06	0,287
Sentimentos Positivos	0,06	0,347
Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares	0,07	0,208
Segurança e Condições Materiais	0,06	0,347
Satisfação com a Qualidade de Vida	0,06	0,326
Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades	0,11	0,057
Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar	0,04	0,476
Satisfação com a saúde física e mental	0,03	0,599
Satisfação com a Vida Sexual	-0,09	0,120
Satisfação com as Condições Materiais de Vida	0,11	0,060
Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física	0,11	0,064
Prazer em Trabalhar	0,16	0,008
Acesso à Informação	-0,02	0,746
Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho	-0,01	0,811
Capacidade e Satisfação no Trabalho	0,00	0,971
Reconhecimento pelo Trabalho	0,00	0,973
Crenças e Sentido da Vida	0,01	0,921

Tabela 4 – Faixa etária dos docentes

		<i>Faixa Etaria</i>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30	2	0,6993007	0,6993007	0,6993007
	30-35	20	6,993007	6,993007	7,6923077
	35-40	33	11,538462	11,538462	19,230769
	40-45	73	25,524476	25,524476	44,755245
	45-50	74	25,874126	25,874126	70,629371
	50-55	52	18,181818	18,181818	88,811189
	55-60	17	5,9440559	5,9440559	94,755245
	60-65	11	3,8461538	3,8461538	98,601399
	> 65	4	1,3986014	1,3986014	100
	Total	286	100	100	

6.2.3 Conceito do curso

Diante da classificação dada pela CAPES aos cursos das universidades em discussão, verificaram-se nove elementos constitutivos, e suas devidas categorias apresentaram significância, quando analisadas. Neste cruzamento de dados percebeu-se que todas as quatro categorias estiveram representadas nesta análise (conforme Tabela 5).

Os itens com alto grau de significância ($>0,05$), quando associados com os conceitos estabelecidos pela CAPES, foram **Satisfação com a Saúde Física e Mental** (categoria Satisfação), **Segurança e Condições Materiais** (categoria Saúde Física e Mental) e **Satisfação com a Vida Sexual** (categoria Satisfação), todos com significância igual a 0,001. Estes resultados indicaram que, quanto mais (ou menos) os docentes se sentem satisfeitos com sua saúde física, mental e sexual, mais (ou menos) influência o conceito do curso têm sobre eles. Esta mesma relação também pode ser considerada para o elemento **Segurança e Condições Materiais** dos docentes.

O item Saúde Física e Mental teve a intenção de medir o grau de satisfação do docente em relação à sua saúde, seu sono, consigo mesmo e quanto à maneira de usar o tempo livre. Desta forma, foi possível conferir quanto ao estado de completo bem-estar físico, mental e social em que este docente ou o grupo de docentes são capazes de identificar aspirações, satisfazer necessidades e mudar ou lidar com seu ambiente. (WHOLIS *apud* BAIBICH-FARIA *et al.* 2008). Apesar da consideração de Baibich-Faria *et al.* (2008) de que para o elemento Segurança e Condições Materiais ainda se faz necessária uma refinação de conceito, admite-se temporariamente a definição proposta pelos autores a partir da definição do Sistema de Informação da Biblioteca da Organização Mundial da Saúde: “ausência de exposição a perigo e proteção contra a ocorrência ou risco de lesão ou perda. Sugere precauções ideais no ambiente de trabalho, na rua, no lar, etc., e inclui segurança pessoal e assim com a segurança de propriedade” (BAIBICH-FARIA, 2008, p. 7).

O elemento **Satisfação com a Vida Sexual** compreende como sendo uma vida sexual saudável àquela que satisfaz quem dela participa de forma saudável e em consideração a sua qualidade e quantidade (BALONE *et al.*, 2007 *apud* BAIBICH-FARIA *et al.*, 2008). O comportamento sexual constitui uma função humana básica e é parte fundamental da vida e envolve fatores físicos, psicológicos e emocionais e pode afetar a qualidade de vida dos indivíduos.

Diante dos conceitos acima, é possível afirmar que os docentes pertencentes aos programas com conceito 6 apresentaram-se mais satisfeitos com sua saúde física, mental e sexual e ainda mais seguros em sua vida diária e nos ambientes em que vivem, em comparação aos demais docentes pertencentes a programas com os conceitos R, 3, 4 e 5.

O elemento **Reconhecimento pelo Trabalho**, pertencente à categoria Trabalho, apresentou significância igual a 0,002. A informação obtida neste item é a de que os docentes dos programas com conceito 3 apresentam um baixo reconhecimento pelo trabalho, em comparação com os docentes pertencentes aos demais programas com outros conceitos. Baseando-se no conceito de trabalho é possível considerar que os docentes pertencentes aos programas com avaliação 3 não estão sendo reconhecidos durante a produção de conhecimento intelectual.

Este não reconhecimento pode estar ocorrendo tanto de forma individual como de forma coletiva dentro dos programas pelos quais são sujeitos de ação, o que merece um melhor debate nas considerações finais deste trabalho. Nesta análise, o que parece fazer sentido é que quanto menos (ou mais) reconhecidos pelo trabalho, menor (ou maior) é o conceito do curso.

Ao analisar a tabela 5 percebe-se um panorama significativo: os quatro primeiros elementos com maior significância pertencem aos docentes dos programas com conceito 6. Estes sujeitos apresentam-se mais seguros, satisfeitos e reconhecidos no trabalho em comparação com os demais.

Em todos os conceitos verificou-se que os docentes não possuem muita **Crença e Sentido da Vida** (Sig=0,004). Baibich-Faria *et al.* (2008) descrevem as crenças como sendo um estado mental em que um sujeito acredita em alguma coisa e possui atitudes e convicções em relação a esta coisa.

A crença, assim, pode ser uma certeza (dogmática) que se tem de alguma coisa ou uma suposição na possibilidade da veracidade da coisa, uma tomada de posição. Em outras palavras, pode ser uma convicção, um conjunto de idéias sobre alguma coisa ou uma atitude que admite ser uma coisa absoluta ou provavelmente verdadeira (BAIBICH-FARIA *et al.* 2008, p.13).

Os docentes pesquisados foram questionados quanto à possibilidade das crenças pessoais estarem dando sentido à sua vida e ajudando no enfrentamento e no entendimento das dificuldades. Ao estabelecer a comparação deste sentimento com o desempenho dos programas, verificou-se que todos os docentes vinculados aos programas apresentam pouca crença e sentidos na vida.

O elemento constitutivo **Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho**, pertencente à categoria Trabalho, compreende questionamentos que foram feitos aos docentes para reconhecer qual o interesse dos mesmos em excluir os chamados “improdutivos”, ou seja, aqueles docentes pertencentes ao quadro de programas de mestrado e/ou doutorado em que não favorecem diretamente na produção de conhecimento “útil” para a manutenção e ascensão do programa. Os números demonstraram que boa parte dos docentes ainda não possui uma posição totalmente definida, pois, ao serem questionados sobre a posição que teriam para a exclusão dos que não se dedicam ao programa,

uma parte significativa demonstrou-se contrária a este procedimento. A significância 0,007 deste elemento indica que os favoráveis a esta necessidade de excluir os “improdutivos” é mais incidente entre os docentes pertencentes ao conceito 6.

Até o presente momento analisaram-se os itens significativos que aparecem no conjunto da pesquisa em relação ao conceito dos cursos. Porém, dentre os mesmos não estão os que compõem o foco diagnóstico deste trabalho: a categoria Saúde Física e Mental. Para tanto, os elementos: i) Segurança e Condições Materiais, ii) Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares, iii) Dificuldade e Preocupações Materiais e iv) Medicação e Qualidade de Vida serão avaliados no item 6.

Tabela 5 - Comparativo entre conceito de curso e elementos constitutivos com maior significância

Nota	R	3	4	5	6	Total	F	Sig.
Satisfação com a saúde física e mental	3,240	3,314	3,660	3,549	4,350	3,494	4,626	0,001
Segurança e Condições Materiais	3,800	3,407	3,695	3,391	4,500	3,530	4,561	0,001
Satisfação com a Vida Sexual	3,900	3,413	3,849	3,700	4,625	3,646	4,518	0,001
Reconhecimento pelo Trabalho	2,867	2,762	3,302	3,067	3,583	3,013	4,233	0,002
Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares	2,800	3,800	3,620	3,613	3,550	3,684	4,007	0,004
Crenças e Sentido da Vida	2,800	2,740	3,202	3,021	3,479	2,959	3,928	0,004
Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho	3,250	3,567	3,996	3,662	4,188	3,729	3,582	0,007
Dificuldades e Preocupações Materiais	3,400	2,678	2,920	2,655	3,833	2,793	3,037	0,018
Medicação e Qualidade de Vida	2,400	2,260	2,722	2,427	3,438	2,469	2,812	0,026

6.2.4 Área de Atuação

Para se obter outro ângulo dos resultados desta pesquisa, foi considerada a análise dos resultados do cruzamento entre as 22 variáveis, em comparação às oito áreas de atuação dos docentes dos cursos *stricto-sensu* das duas universidades pesquisadas. Nas análises que se seguem, somente os dados que não fazem parte da categoria Saúde Física e Mental é que serão ponderados (Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar, Segurança e Condições Materiais,

Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades, Satisfação com a Saúde Física e Mental, Satisfação com a Qualidade de Vida e Satisfação com a Vida Sexual), já que os elementos constituintes desta categoria farão parte de uma análise mais detalhada no item 6.2.

Conforme a tabela 6, a **Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar** é o segundo item com maior significância (0,003), o que permite considerar que os docentes da área de Lingüística, Letras e Artes (LLA) estão mais insatisfeitos em relação aos demais docentes das outras áreas pesquisadas.

Ao estabelecer um comparativo das áreas em relação ao elemento constitutivo **Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades**, considerou-se, teoricamente, o termo Satisfação sendo a percepção e a avaliação que os docentes possuem em relação às dimensões de desempenho pessoal e com as atividades. O interesse da pesquisa neste elemento constitutivo era conhecer o grau de satisfação dos docentes: i) com sua capacidade de aprender e usar novas informações; ii) com as oportunidades de aprender coisas novas e de estudar; iii) com sua titulação acadêmica; e iv) com o tipo de tarefa que tem de fazer em geral.

Os resultados da pesquisa assinalaram que a maioria dos docentes está satisfeita com sua qualidade de vida e com o cumprimento de tarefas com as quais os mesmos possuem como obrigação, por exemplo: ministrar aulas, orientar, pesquisar, escrever, participar de reuniões, responder *e-mails*, etc.

Contudo, ao observar o quadro comparativo das áreas pesquisadas, verificou-se que os docentes da área de Lingüística, Letras e Artes (LLA) estão menos satisfeitos com o desempenho pessoal e com as atividades, em confronto dos dados dos demais docentes, como, por exemplo, os da área das Ciências Sociais Aplicadas (CSA), que possui a maior satisfação entre todas as áreas.

Os dados também apontam para a área LLA no tocante ao sentimento de **Prazer em Trabalhar**, pertencente à categoria Trabalho. Este quadro permite considerar que é da área LLA os docentes que poderiam estar tendo menos satisfação nas atividades de pós-graduação e de orientação. O entusiasmo que as aulas de graduação lhes proporcionava no passado mostra uma menor intensidade na atualidade para estes mesmos docentes, bem como a interferência que o

cumprimento de prazos e as quantidades de produção interferem no prazer em trabalhar.

Dentre as áreas de atuação dos docentes verificadas na pesquisa, os docentes de Ciências Agrárias (CA) mostraram-se mais satisfeitos com a saúde física e mental ($\text{sig}=0,024$), em comparação com as outras áreas. As respostas dos docentes das demais áreas indicaram que há uma ausência de posição pelo motivo de que a maioria das respostas esteve próxima da intensidade “mais ou menos”, conforme proposto na escala de Likert da pesquisa.

Em se tratando de **Satisfação com a Qualidade de Vida**, novamente as duas áreas apresentadas anteriormente aparecem com algum destaque. A área de LLA está menos satisfeita com a qualidade de vida do que todas as outras áreas. Numa análise oposta, a área de Ciências Agrárias (CA) é a que apresenta uma maior satisfação. Existe uma ausência de posicionamento no confronto deste elemento com as áreas. O motivo pode estar na própria conceituação do elemento que, conforme Campbell *et al.* (1976) *apud* Baibich-Faria (2008), o senso de satisfação é uma experiência muito subjetiva e está bastante associado com o nível de expectativa medido individualmente. Neste caso, o que se leva a crer é que este dado poderia deflagrar uma outra informação, caso esta satisfação fosse medida com cada docente em particular, através de um outro instrumento que permitisse informações mais detalhadas do entendimento destes docentes em torno da temática.

Os docentes da área de CA caracterizaram-se nesta pesquisa como os de maior **Satisfação com a Vida Sexual** do que os docentes das outras sete áreas. Este item apresentou uma significância próxima a 0,038 e, na verificação do quadro geral dos elementos constitutivos das categorias, em comparação ao conceito dos programas, este é o número de maior destaque.

Nesta comparação de áreas de atuação, os elementos Sentimentos Positivos, Desconforto Físico, Desconforto Psicológico, Concentração e Somatização da Depressão com Relação ao Sono fazem parte da categoria Saúde Física e Mental (que será discutida no item 6.2), mas não apresentaram significância para a comparação com os conceitos dos programas cuja análise é a mais importante para

este trabalho. O único item da categoria Saúde Física e Mental, que é recorrente tanto no elemento de identificação Conceito de Curso e Área de Atuação, é a Medicação e Qualidade de Vida, que será apresentado no último item desta próxima descrição. Desta forma, os cinco primeiros elementos possuem significância neste comparativo dos elementos das categorias *versus* as áreas de atuação, o que se propõe analisar, a seguir, para uma melhor compreensão dos resultados desta pesquisa, e o sexto refere-se à categoria Saúde Física e Mental:

- i) **Sentimentos Positivos:** são os docentes da área das Engenharias (E) os que apresentaram mais sentimentos positivos em comparação com as outras áreas. Já os docentes da área das Ciências Exatas e da Terra são os com menos Sentimentos Positivos entre os demais. Este elemento apresentou-se com maior significância (0,002) dentre os demais elementos desta análise e podem estar enquadrados naqueles estados e configurações afetivas estáveis geralmente associadas a conteúdos intelectuais, valores e representações que provocam um estado de excitação e motivação para os indivíduos que os experimentam (DALGALARRONDO, 2000 *apud* BAIBICH-FARIA *et al.*, 2008);

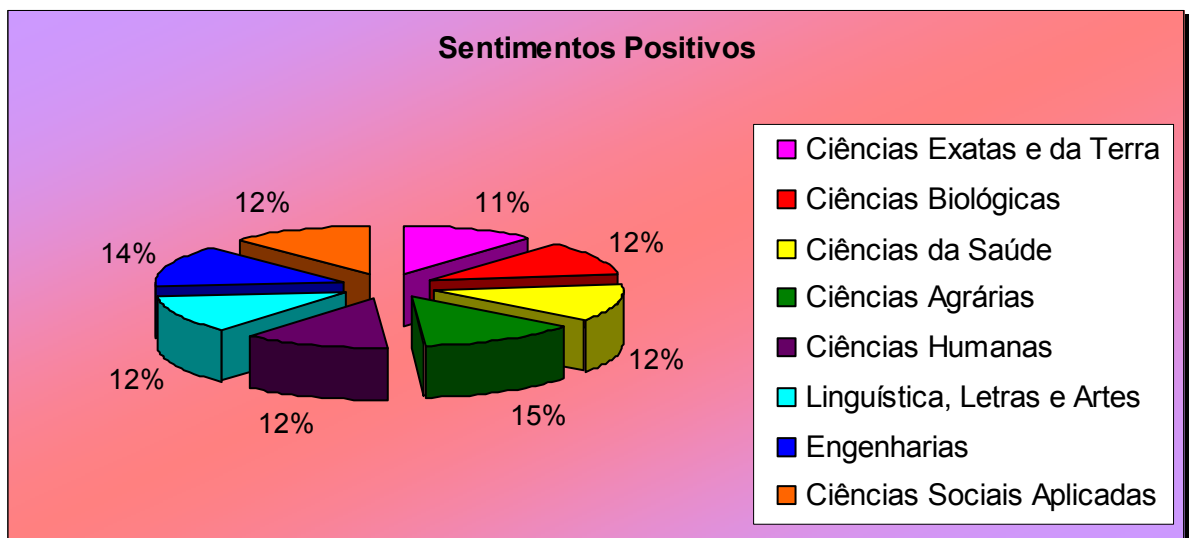


Gráfico 12- Sentimentos positivos

- ii) **Desconforto Físico:** também pertence aos docentes da LLA, a incidência maior do chamado desconforto físico. Estes docentes podem estar vivenciando a ausência de comodidade, o que pode gerar desânimo, desalento, dor, cansaço ou desconsolo. Ainda este estado físico pode ser

traduzido pelo conceito de fadiga, o que é um fenômeno preocupante, de difícil conceituação, interpretação e medição quando diagnosticado no ambiente de trabalho (MARZIALE; ROZESTRATEN, 1995, p. 60 *apud* BAIBICH-FARIA *et al.*, 2008);

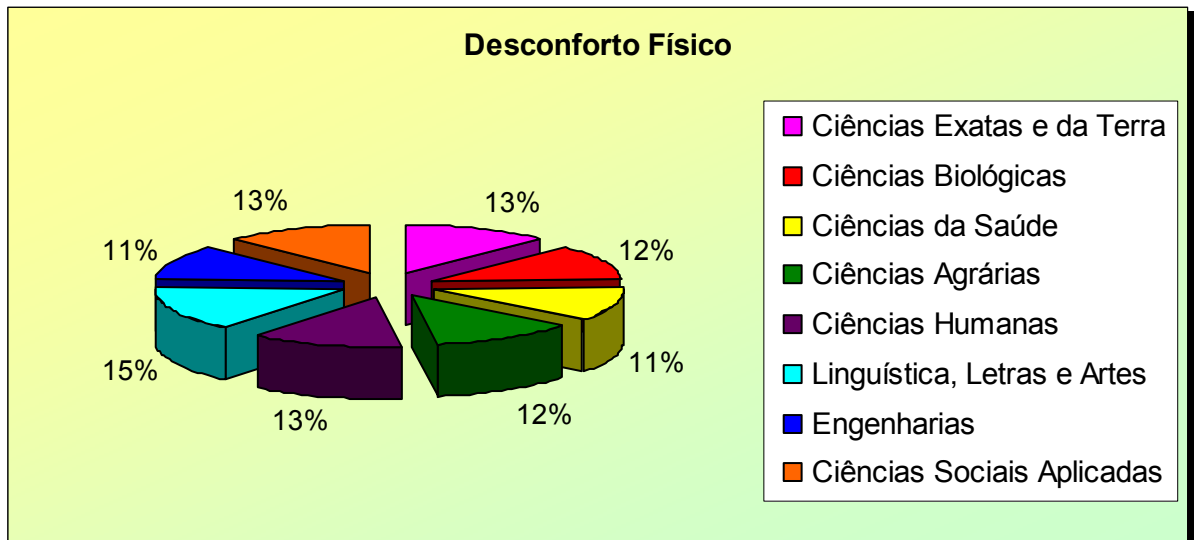


Gráfico 13 - Desconforto físico

- iii) **Desconforto Psicológico:** sua significância é semelhante a do elemento Desconforto Físico (0,008) e foi verificada com maior intensidade no quadro de docentes da área de Ciências Sociais Aplicadas (CSA), porém não se percebe uma diferença muito significativa com as respostas das demais áreas que estiveram muito próximas da intensidade “mais ou menos”;

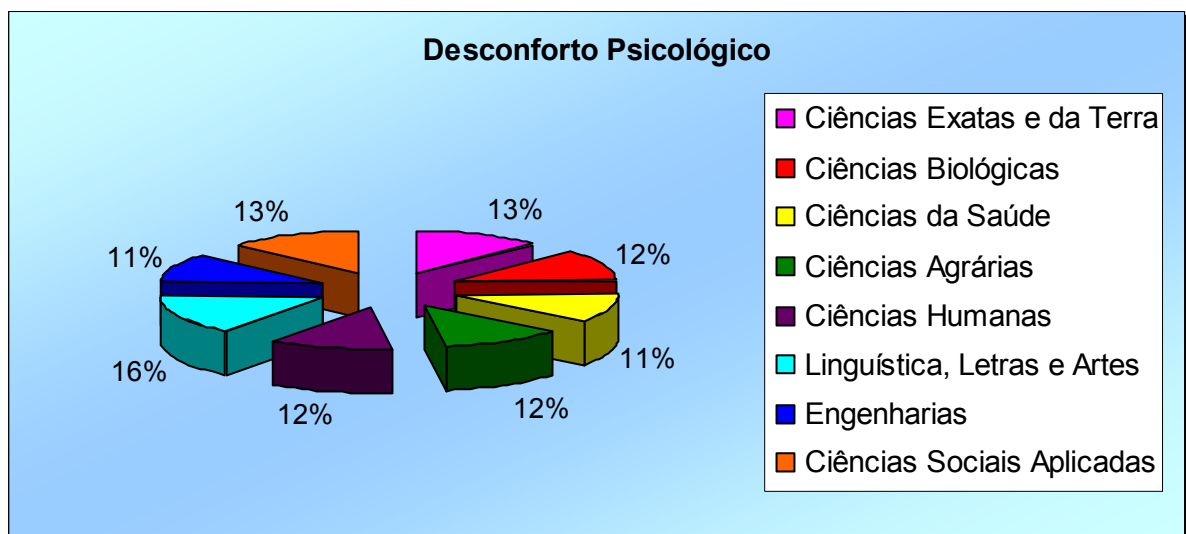


Gráfico 14 - Desconforto psicológico

- iv) **Concentração:** para Baibich-Faria *et. al* (2008), este elemento poder ser compreendido como a capacidade de realizar uma atividade sem dispersar-se involuntariamente em outras, mantendo o “foco” e a atenção na mesma e, também, pode ter o significado de levar adiante uma ação ou atribuição para qual o sujeito tenha assumido compromisso, principalmente consigo mesmo, com pessoas de suas relações e com colegas de trabalho. Desta forma, os docentes da área das Engenharias (E) foram os docentes com maior concentração. Em contrapartida, os docentes da área de Ciências Exatas e da Terra apresentaram-se com menor concentração;

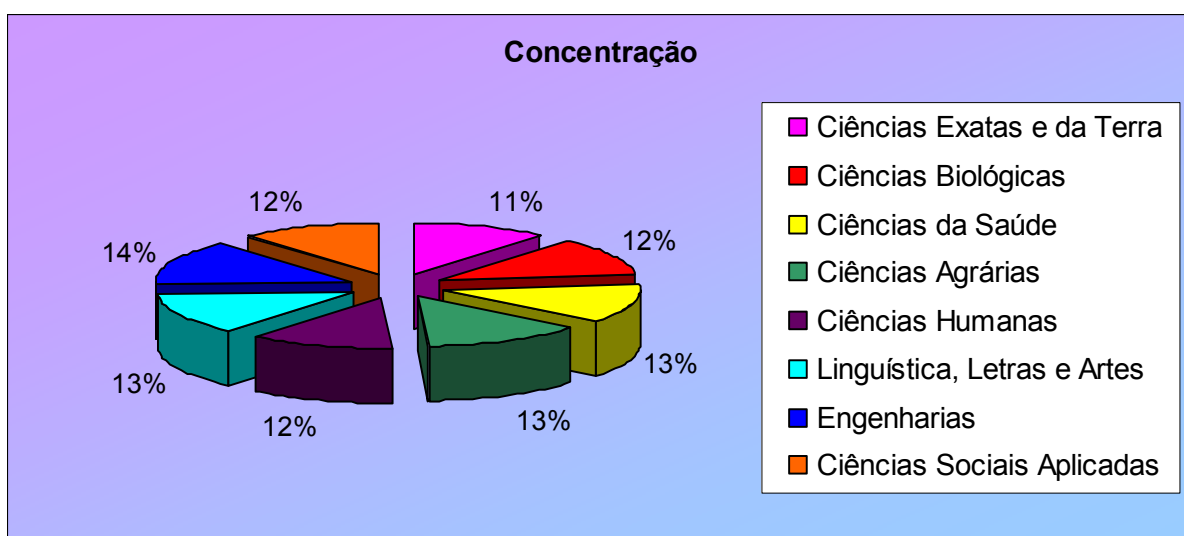


Gráfico 15 - Concentração

- v) **Somatização da Depressão com Relação ao Sono:** neste elemento constitutivo foi questionado junto aos docentes sobre a qualidade do sono, bem como as dificuldades em dormir dos docentes. Com significância perto do limite considerado (0,048), verificou-se que os docentes da área LLA são os que podem estar tendo dificuldades e problemas com o sono.

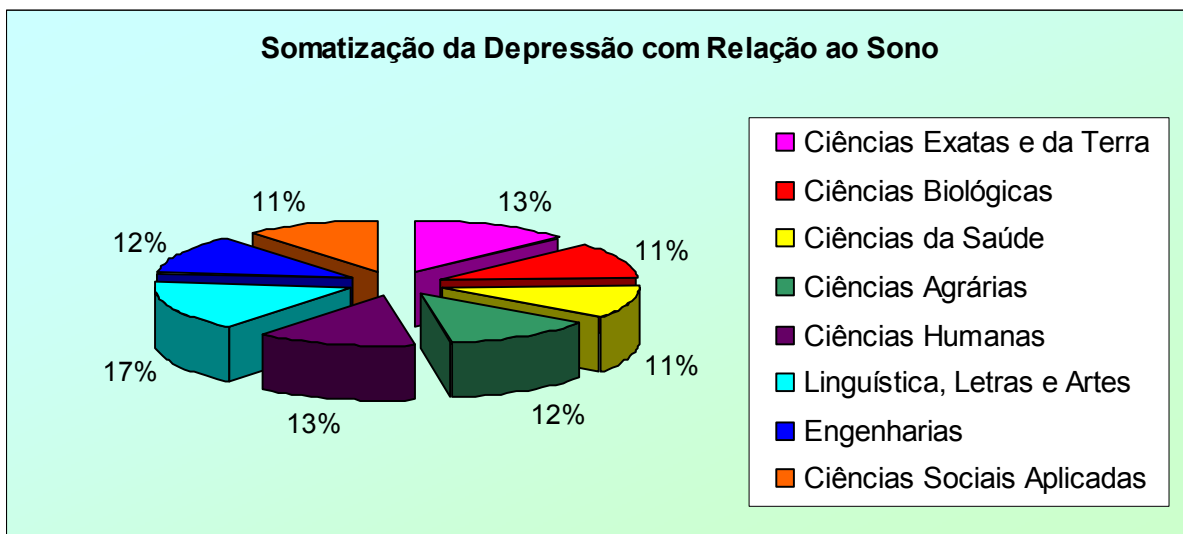


Gráfico 16 - Somatização da depressão com relação ao sono

vi) **Medicação e Qualidade de Vida:** um dos itens mais alarmantes e que poderia apontar problemas entre os docentes das áreas. O que se verificou, foi que os docentes da área LLA também são os docentes que mais fazem uso de medicamentos para garantirem a qualidade do dia-a-dia. Os números apontam de forma distintiva para esta área, em comparação com as demais.

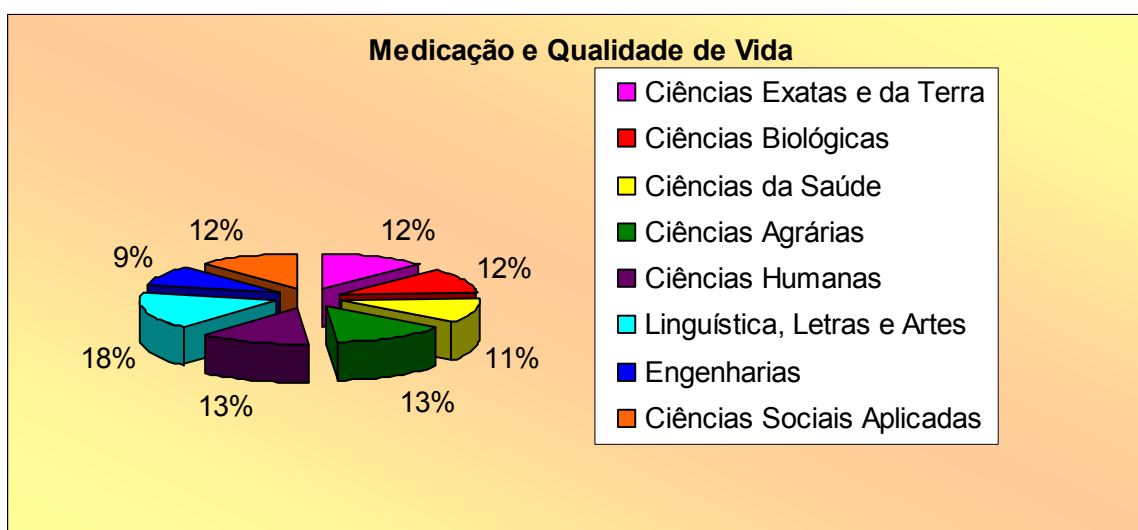


Gráfico 17 - Medicação e qualidade de vida

Tabela 6 - Comparativo entre a área de atuação e elementos constitutivos com maior significância

Área de Atuação	CET	CB	CS	CA	CH	LLA	E	CSA	Total	F	Sig.
Sentimentos Positivos	3,100	3,215	3,339	3,75	3,422	3,417	3,788	3,388	3,383	3,277	0,002
Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar	3,367	3,361	3,625	3,5	3,441	2,941	3,935	3,917	3,498	3,217	0,003
Dificuldades e Preocupações Materiais	2,859	2,602	2,494	2,884	2,971	3,725	2,507	2,574	2,793	3,176	0,003
Segurança e Condições Materiais	3,433	3,375	3,368	4,087	3,457	3,971	3,804	3,361	3,53	3,089	0,004
Desconforto Físico	2,826	2,588	2,566	2,739	2,993	3,397	2,478	2,903	2,792	2,807	0,008
Desconforto Psicológico	2,881	2,716	2,508	2,775	2,843	3,525	2,516	3,006	2,79	2,789	0,008
Medicação e Qualidade de Vida	2,483	2,361	2,217	2,652	2,634	3,471	1,902	2,31	2,469	2,716	0,01
Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades	3,117	3,148	3,463	3,359	3,252	2,882	3,435	3,694	3,286	2,536	0,015
Prazer em Trabalhar	2,667	2,792	2,923	3,022	2,833	2,588	3,326	3,25	2,885	2,459	0,018
Concentração	2,689	2,917	3,094	3,196	2,949	3,118	3,413	2,861	2,993	2,39	0,022
Satisfação com a saúde física e mental	3,373	3,389	3,319	4,113	3,515	3,506	3,574	3,522	3,494	2,35	0,024
Satisfação com a Qualidade de Vida	3,241	3,206	3,442	3,674	3,321	3,147	3,597	3,583	3,373	2,285	0,028
Satisfação com a Vida Sexual	3,544	3,375	3,481	4,326	3,664	3,794	3,739	3,722	3,646	2,162	0,038
Somatização da Depressão com Relação ao Sono	2,744	2,431	2,321	2,565	2,768	3,441	2,63	2,333	2,623	2,057	0,048

6.3 COMPARATIVO DO ELEMENTO CONCEITO DE CURSO *VERSUS* SAÚDE FÍSICA E MENTAL

Conforme já considerado anteriormente, a categoria Saúde Física e Mental é foco de análise deste trabalho, pois se subentende que a saúde física e mental dos trabalhadores pode interferir no desempenho de suas atividades docentes e, conseqüentemente, na vida cotidiana destes trabalhadores.

Para compor esta análise, o elemento de identificação Avaliação do Principal Programa de Pós-Graduação ao qual o docente está vinculado pode favorecer ao entendimento do possível conflito existente entre a pressão para produção, em decorrência da necessidade de manutenção ou ascensão de conceito auferido pela CAPES e a saúde física e mental dos docentes.

Após a aplicação do teste ANOVA, obtiveram-se, com grau de significância maior do que 0,005, quatro dos nove elementos constituintes desta categoria no cruzamento proposto (conforme tabela 6).

6.3.1 Segurança e condições materiais

O elemento **Segurança e Condições Materiais** (SIG=0,001) mostrou que os docentes pertencentes a programas com conceito 6 apresentam maior segurança em comparação com os outros quatro conceitos, que, por sua vez, possuíram um equilíbrio da média das respostas e falta de um posicionamento definido entre os docentes.

O WHOLIS (Sistema de Informação da Biblioteca da OMS) define segurança como “Ausência de exposição a perigo e proteção contra a ocorrência ou risco de lesão ou perda. Sugere precauções ideais no ambiente de trabalho, na rua, no lar, etc., e inclui segurança pessoal, assim como a segurança de propriedade”.

A pesquisa estava interessada em saber o grau de segurança na vida diária do docente; a impressão do docente em relação à sua vivência em um ambiente seguro; e a avaliação do docente na qualidade dos serviços de infra-estrutura disponíveis a ele.

Os resultados mostraram que quanto mais (ou menos) seguros e satisfeitos com condições materiais, maior (ou menor) é o conceito do curso.

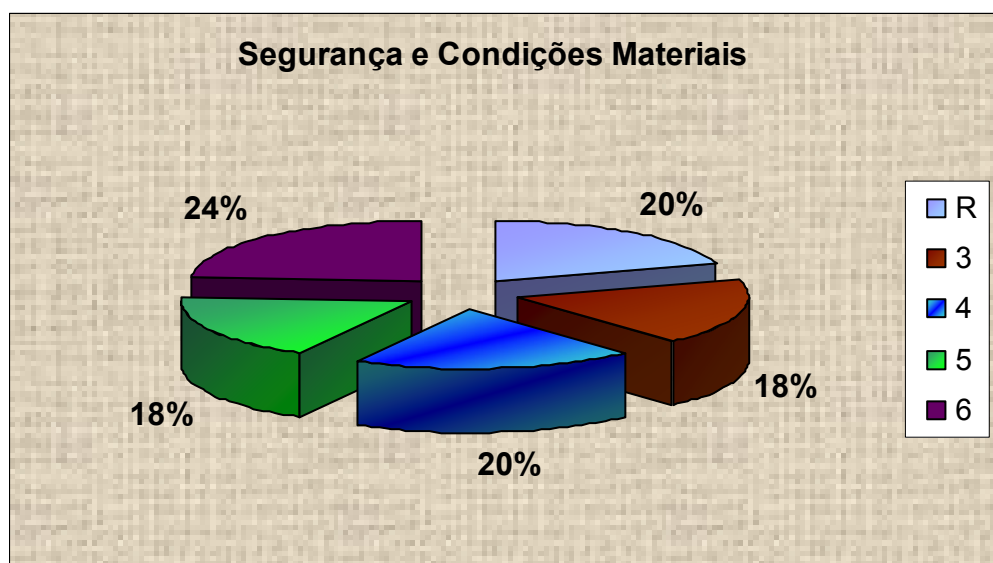


Gráfico 18 – Segurança e condições materiais

6.3.2 Relação interpessoal, apoio de amigos e familiares

Os docentes dos cursos Recomendados (R) admitiram ter pouca **Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares** (Sig=0,004), em comparação aos docentes pertencentes aos demais programas e seus respectivos conceitos perante a CAPES. Por relações interpessoais entende-se como a avaliação subjetiva que o docente pode fazer ao poder contar com o apoio de pessoas significativas como os amigos, vizinhos e da própria família. Assim, este sujeito responderia às demandas externas podendo contar com um suporte capaz de integrá-lo socialmente ao seu meio através do apoio de pessoas significativas e de uma rede de serviços. Esta rede de serviços estaria acessível a este docente caso, por exemplo, houvesse a necessidade de suporte a situações estressantes que ele estivesse vivenciando no seu dia a dia, ligados, inclusive, a transtornos psiquiátricos-psicológicos (BAIBICH-FARIA *et al.*, 2008). O docente satisfeito com as relações interpessoais e de suporte social possuiria um senso maior de estabilidade e bem-estar psicológico, o que parece não estar ocorrendo no caso dos docentes de programas de mestrado e/ou doutorado que tiveram a aprovação recente pela CAPES, pois não basta ser/estar credenciado, é preciso ascender no desempenho para uma possível estabilidade e continuidade do programa.

A pesquisa mostrou que, quanto menos (ou mais) satisfeitos com a relação interpessoal, apoio de amigos e familiares os docentes possuem, menor (ou maior) é o conceito do curso.

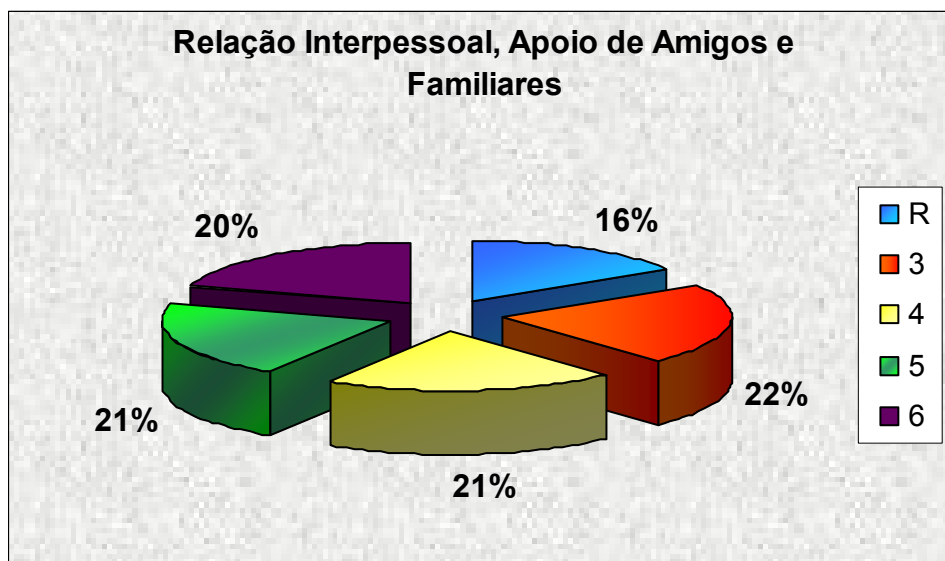


Gráfico 19 - Relação interpessoal, apoio de amigos e familiares

6.3.3 Dificuldades e preocupações materiais

Com um grau de significância igual a 0,018, as Dificuldades e Preocupações Materiais são maiores com os docentes pertencentes ao conceito 6. Estas preocupações estão associadas às dificuldades financeiras; preocupação com o dinheiro para satisfação das necessidades do docente; e problemas que os docentes possam estar tendo com transporte.

A relação estabelecida neste elemento é de que, quanto maior (ou menor) o conceito, mais (ou menos) dificuldades e preocupações materiais os docentes estão tendo.

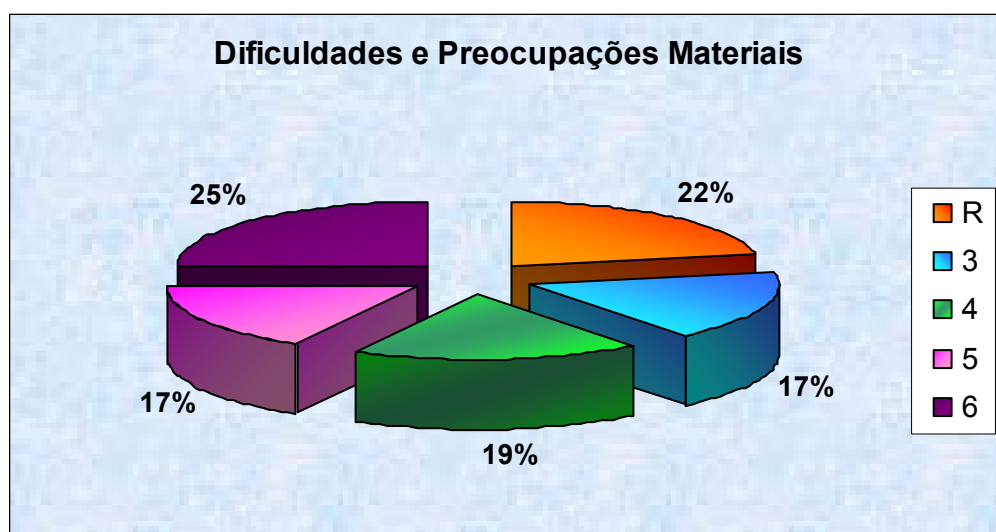


Gráfico 20 - Dificuldades e preocupações materiais

6.3.4 Medicação e qualidade de vida

Verificou-se, neste item, que os docentes com conceito 6 possuem uma maior dependência de medicação para a vida diária. Com grau de significância igual a 0,026, considerou-se esta variável indicadora de possíveis alternativas que os docentes possam estar tendo, em virtude do seu estado de saúde físico e psíquico. O indivíduo pode se perceber com qualidade de vida, conforme sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema de valores nos quais os docentes vivem em relação aos seus objetivos, expectativas e padrões. Para Baibich-Faria *et al.* 2008 (p. 4),

O elemento 'uso de medicação e qualidade de vida', seria um dos tópicos relativos ao nível de independência do indivíduo, ao lado de mobilidade, atividades da vida diária e aptidão ao trabalho. A faceta *dependência de medicamentos* ou pode ser visto tanto como um fator de piora de qualidade de vida pela diminuição da autonomia, como de melhora pelo efeito benéfico que alguns medicamentos e/ou tratamentos proporcionam.

Apesar de estes dados indicarem dificuldades para um grupo específico de entrevistados, parte dos docentes afirmou precisar de pouco tratamento médico e/ou medicação para levar a vida. Esta mesma intensidade esteve associada à independência que os docentes possuem em relação aos medicamentos. Na análise dos resultados da pesquisa de Baibich-Faria *et al.* 2007, este dado indica a existência de um número de pessoas cuja atitude de “escuta e valorização” dos sintomas próprios seja equivocada, isto é, não usa o medicamento ou consulta o médico/psicólogo, por não atribuir valor à dor física e mental. Este fenômeno pode caracterizar uma negação da realidade ou mesmo uma tentativa de desqualificar aquilo que remete à fragilidade da condição humana.

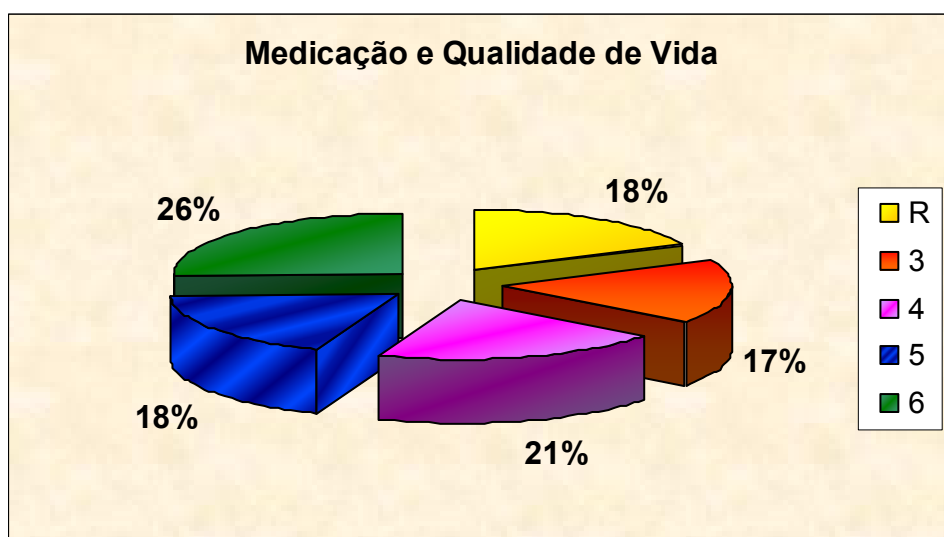


Gráfico 21 - Medicação e qualidade de vida

Tabela 7 - Elementos constitutivos da categoria saúde física e mental com maior significância, em comparação com o conceito de curso

Nota	R	3	4	5	6	Total	F	Sig.
Segurança e Condições Materiais	3,800	3,407	3,695	3,391	4,500	3,530	4,561	0,001
Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares	2,800	3,800	3,620	3,613	3,550	3,684	4,007	0,004
Dificuldades e Preocupações Materiais	3,400	2,678	2,920	2,655	3,833	2,793	3,037	0,018
Medicação e Qualidade de Vida	2,400	2,260	2,722	2,427	3,438	2,469	2,812	0,026

7 CONCLUSÃO

O que, realmente, faz um docente? Qual a repercussão sobre o docente *stricto-sensu* do fato de ter como objeto de trabalho outros sujeitos, seres humanos dotados de autonomia, vontade e liberdade intelectual? Enquanto trabalho interativo, a docência possui características peculiares que permitem distingui-la das outras formas de trabalho humano, sobretudo da forma atualmente dominante, que é o trabalho com objetivo de produção de mercadorias. Em quais condições, sob quais pressões, com ajuda de quais recursos se realiza hoje esse trabalho na relação com o outro? Como ele é vivenciado internamente por aqueles e aquelas que o realizam? Este trabalho teve o intuito de analisar a influência do trabalho dos docentes *stricto-sensu* de duas universidades públicas paranaenses, a UEM e a UEL, considerando a reconfiguração produtiva do ensino superior brasileiro e sua influência na saúde física e mental dos docentes.

Apesar das inúmeras possibilidades para esta pesquisa, este trabalho tratou de delimitar a categoria Saúde Física e Mental dos docentes em comparação com o esforço de produção auferido pelo conceito CAPES.

O perfil encontrado na pesquisa com os docentes foi de homens e mulheres na mesma proporção, com mais de 50 anos, casados, com moradia e veículo próprios, enquadramento Adjunto na carreira docente, pertencentes a programas, em sua maioria, com conceito 3 e das mais diversas áreas de atuação, sendo a maioria das Ciências Humanas.

Os resultados apontaram uma concentração de significância apenas entre alguns conceitos e áreas; as respostas mais significativas que deflagram uma situação crítica neste quadro de docentes são pertinentes à área de Lingüística, Letras e Artes e, a partir do conceito CAPES, os programas com os conceitos iniciais R e 3 e no conceito maior 6.

Primeiramente, o quadro de docentes das áreas de Lingüística, Letras e Artes é o mais preocupante e discrepante das demais áreas, pois apresentaram-se mais insatisfeitos nos seguintes aspectos: nas relações pessoais e com o apoio de familiares e amigos, maior insatisfação com o desempenho pessoal, possuem menor

prazer em trabalhar, são menos satisfeitos com a qualidade de vida, possuem maior desconforto físico, possuem mais problemas relacionados ao sono do que os demais pesquisados e, por último, e talvez o mais revelador, é a informação de que também são os que mais fazem uso de medicamentos para a manutenção da qualidade de vida dentre os demais.

Destacaram-se duas áreas que mais evidenciaram situação de análise. É possível compreender que a situação desses docentes está atrelada à falta de objetivação ao seu pensamento intelectual, em comparação com outras áreas. Como criar “produtos” acadêmicos de forma tão rápida, como a dinâmica tem motivado, e com tanta intensidade? Como seguir a mesma dinâmica de pensamento produtivo como os da área das Ciências Sociais Aplicadas ou, ainda, das áreas das Ciências Exatas e Engenharias? Mais uma vez, os critérios de verificação de produção não consideram a diversidade e a especificidade de cada curso.

Em segundo lugar, dos índices negativos estão os docentes da área das Ciências Exatas e da Terra, que possuem problemas referentes aos sentimentos positivos e possuem uma menor concentração, comparados com às demais áreas.

7.1 HIPÓTESES DE TRABALHO

A pesquisa demonstrou que, no caso dos cursos Recomendados, os docentes possuem menor relação interpessoal e apoio de amigos e familiares do que os demais docentes dos outros conceitos. Este dado pode estar relacionado com o isolamento ao qual este docente se condiciona para poder produzir mais conhecimento em seu tempo livre, no afã de cumprir com o seu compromisso de produção e publicação. Para esta produção intelectual (na maioria das vezes fora do ambiente de trabalho), é importante que os familiares e os amigos compreendam esta situação e, quem sabe, possam apoiar esta decisão de recolhimento, introspecção e inspiração, entendendo esta necessidade e não rechaçando este comportamento. Para que o trabalhador garanta a sua capacidade de reprodução é convencional que ele aproveite a sua folga para o contato com amigos, a maior atenção e envolvimento junto à família, atividades que proporcionem uma interação com outras pessoas, etc., o que poderia não estar acontecendo com os docentes

pertencentes a programas de mestrado que estariam com a avaliação provisória da CAPES.

No caso dos cursos Recomendados e com conceito 3, há que se considerar que a preocupação e a pressão para que o curso eleve o seu conceito causa interferência na estabilidade de produção de cada docente, já que todos os pertencentes ao quadro devem se esforçar sobremaneira para modificarem a situação de Recomendado para conceito 3.

Ao ascenderem ao conceito 3, após o primeiro triênio, os docentes dos programas (cerca de 45% do total pesquisado) continuam com a responsabilidade da manutenção do programa ou do aumento do conceito. O engajamento entre todo o quadro de docentes é necessário para este fim, porém a pesquisa apontou um baixo sentimento de reconhecimento pelo trabalho entre os docentes dos programas com estes conceitos 3.

Através das instância social-histórica, ou ainda institucional de Enriquez é possível arriscar a proposição de que para a manutenção ou aperfeiçoamento do conceito, os sujeitos docentes estejam vinculados por um comprometimento mútuo de garantir o cumprimento da herança histórica que motiva a existência desses docentes e dos Programas ao qual estão vinculados.

O esforço conjunto de todos os docentes vinculados ao programa na produção mínima de conhecimento - através do comprometimento individual de cada um em ter seu trabalho publicado para a pontuação do programa - requer pouco esforço para a garantia do conceito, ou seja, se cada docente do programa publicar anualmente apenas um artigo em evento A ou dois no B ou 3 no C, já será o suficiente para a manutenção do conceito.

Porém, não se sabe ao certo se existiria um número de canais de publicação suficiente para esta demanda crescente de produção em busca de espaço para divulgação. Desta forma, a competição e a concorrência dos docentes entre si, bem como entre os discentes, também se faz presente nesta reconfiguração da produção acadêmica, de maneira parecida às relações de mercado: concorrência e competição do capitalismo.

Diante deste quadro, nota-se a necessidade de extremo esforço físico e mental para que se produza conhecimento teórico suficiente para melhoria e continuidade do curso e de seus docentes. Comparando-se esta situação a das organizações produtivas que, por ventura, estivessem concorrendo para a sua estabilidade no mercado, sabe-se do intenso esforço que os trabalhadores deveriam possuir para a continuidade do vínculo trabalhista, manutenção da missão organizacional, cumprimento de metas, etc. Codo (2004) afirma que o excesso de trabalho, ou seja, a sobrecarga de atribuições não é totalmente responsável pela causa dos sintomas do estresse. O problema do estresse está na falta de autonomia que o trabalhador encontra no momento da execução da tarefa.

Comparativamente ao item Satisfação com a Saúde Física e Mental, julga-se ser exaustivo o empenho laboral para que os docentes dos cursos Recomendados e os de conceito 3 possam mudar o quadro, porém não se sabe ao certo se estes trabalhadores possuem a mesma liberdade - leia-se autonomia - de produzirem como os pertencentes ao conceito 6, o que pode facilitar a associação, mas não conclusão, de que os vinculados aos cursos Recomendados e de conceito 3 poderiam estar insatisfeitos com sua saúde física e mental diante da falta de controle sobre o seu trabalho.

Os docentes de programas com conceito 6 perante a CAPES demonstraram maior grau de satisfação com a saúde física e mental, maior satisfação com a segurança, mais satisfeitos sexualmente, mais seguros e com melhores condições materiais, o que não acontece com a mesma intensidade com os dos cursos Recomendados (R) e com conceito 3.

O que se pode salientar nestes dois casos é que os docentes com conceito 6 já não possuem a mesma preocupação em esforçarem-se para mudar o quadro geral do programa, pois já estão em uma condição favorável quando comparados aos cursos que são recém-credenciados ou possuem o conceito inicial 3.

Conforme também identificado, o *status*, a estabilidade, a visibilidade, a segurança e o comprometimento entre os pares remetem a um comportamento apenas para a manutenção do conceito. A realidade apontada pela pesquisa não apresenta um quadro totalmente de satisfação por parte desses docentes mais

conceituados pela CAPES, pois assumiram possuir maiores dificuldades e preocupações materiais.

A contrapartida em forma de remuneração recebida devido ao desempenho superior como publicações, destaques, prêmios, etc., para estes doutores das universidades públicas e pertencentes ao conceito 6, não é imediata, como no caso dos profissionais das organizações privadas. A satisfação pelo mérito acadêmico e pela vinculação grupal ao programa de destaque talvez não retire do docente a preocupação com a sua renda, pois a ele não é acrescido mais nenhum centavo pela atuação exemplar e destacável.

Se, por um lado, este docente pudesse receber os reforços positivos de reconhecimento pelos pares e pela instituição, por outro, permanece a mesma situação financeira, diferentemente no caso de executivos de empresas com semelhante desempenho favorável, mas que podem negociar estas vantagens em troca de compensações financeiras.

Constatou-se que os mesmos docentes com os melhores conceitos perante a CAPES, apesar de suas satisfações recorrentes a nível mental, físico e de segurança, são os profissionais com maior dependência de medicamentos para a manutenção da qualidade de vida. Não estariam estes docentes negando seus problemas e dificuldades através de um discurso não real de satisfação? Não estariam estes docentes incorporando o perfil de trabalhador saudável, responsável, competente, infalível, desejado pelas organizações privadas? Estaria o docente confundindo sua identidade individual com a identidade coletiva? Onde estão as suas fragilidades?

As respostas para todos estes questionamentos parecem não estar totalmente acessíveis devido à profundidade destas subjetividades, mas um dos motivos pode haver fundamento no que Chanlat (1996, p. 3) afirmou, de que as organizações encaram o ser humano como “pessoa consagrada aos desafios e à superação de si mesma” ou, ainda, pela preocupação do trabalhador de que o fracasso pessoal possa ser atribuído ao não cumprimento exemplar das obrigações do trabalho. Enriquez (2001) define sujeitos com este perfil como sendo capazes de ultrapassar os próprios limites, de se adaptarem às mais diversas situações, de até

possuírem um discurso afirmativo de que nada lhes está ocorrendo, de ser obcecado pelo melhor desempenho e que deve se conformar à nova ideologia que lhes requer um novo comportamento, “ [...] a ideologia do ‘matador cool’, aquela do ganhador, do lutador, livre das promessas, dos sonhos, dos questionamentos” (idem, ibidem, p. 174)

A busca pelo prazer, pela satisfação e, por fim, pelo reconhecimento dos docentes também se realiza pela via do trabalho. Os docentes são estimulados e movidos por motivos subjetivos e não apenas pela lógica técnica e racional de produção que as universidades possam ter incorporado após a influência dos organismos internacionais nas políticas públicas de ensino superior.

Ao transformar o seu conhecimento pelo produto artigo, livro, resenha, etc., o docente imprime um significado seu para com o seu trabalho, porém este significado precisa ser compartilhado e referendado entre os pares para que ele se torne realmente significante.

A reconfiguração produtiva que as universidades brasileiras adotaram em resposta às pressões dos organismos internacionais apresentou reflexos diretos na pós-graduação brasileira. Os cursos de mestrado e doutorado das universidades públicas desempenham sua função de formadores de docentes para atuar em faculdades e universidades públicas e privadas, para garantir a formação de outros docentes que, por sua vez, serão responsáveis pela educação básica e pela formação profissional e técnica necessária para as mais diversas profissões.

A elevação da escolaridade no nível da educação básica e ensino superior é uma das exigências para que, por exemplo, o Banco Mundial possa oferecer financiamentos aos países que tenham interesse em capital para melhoria do atendimento básico à população e também a expansão industrial.

Com força de trabalho técnica e especializada a indústria poderá produzir mais mercadorias com vistas ao atendimento da demanda do consumismo mundial. Os cidadãos escolarizados, por sua vez, tornam-se novos consumidores com poder de compra – já que estão empregados e assalariados, alimentando, assim, o ciclo de produção e consumo.

Os docentes-trabalhadores da pós-graduação têm explicitado esta nova configuração admitida pelos programas *stricto-sensu*, principalmente, devido às constantes pressões que sofrem para serem mais produtivos, através da publicação em revistas e periódicos Qualis (nacionais e internacionais), orientações a alunos, participação de bancas, preparação de aulas, atuação docente em turmas de graduação e pós-graduação, reuniões com grupos de pesquisa, reuniões com colegiados e conselhos de gestão de projetos, pareceres, preparação e apresentação de trabalhos para congressos e outras atividades não computadas na sua carga horária, mas obrigatória de cumprimento devido a sua função e as metas instituídas.

Assim, percebe-se uma ausência absoluta de tempo para pensar livremente e fazer reflexões. Conseqüentemente, tem-se a escravização à rotina. O que importa é a produção de indicadores sobre a produção.

A questão da pressão do tempo também pode ser percebida diante da diminuição do tempo necessário para a capacitação de docentes em programas *stricto-sensu* no Brasil. O tempo das licenças que permitiam a esses trabalhadores pesquisarem e amadurecerem o seu conhecimento intelectual foi diminuído pelo interesse dos órgãos regulamentadores em formar mais mestres e doutores em um curto espaço de tempo. Os interesses desses órgãos não competem de ser discutidos nesta análise, mas o peso desta redução do tempo demonstra mais uma vez que o tempo dos indivíduos que se submetem a uma qualificação ou são os orientadores destes acadêmicos não lhes pertence.

A pós-graduação brasileira, no cumprimento de seu papel essencial de dominar a ciência do seu tempo, de propiciar, cultivar e transmitir o saber humano está, hoje, mimeticamente ou isomorficamente, formatada nos moldes das organizações privadas.

O trabalho resultante do seu atual arranjo organizacional não emite os sinais do interesse pelo genuíno conhecimento da produção docente. O imperativo é a publicação em série.

A lógica capitalista de produção encontra outro espaço para firmar as suas raízes: a produção intelectual; produção como um produto frio, requeitado e com

significado limitado, ou seja, um resultado numérico para cumprimento das ordens estabelecidas.

A forma em que o trabalho docente está configurado está em conflito frontal com a vida mental destes sujeitos. As subjetividades são negadas ou camufladas no cotidiano do trabalho do docente *stricto-sensu*. A objetividade estabelecida está presente nas tantas tarefas a serem executadas e que, na sua maioria, não são computadas nas horas destes docentes, e a sua vida psíquica passa muito distante da ordem do dia, de toda a pressão por produção intelectual.

Há que se considerar se o sistema de avaliação das agências de fomento nivela todos os pesquisadores e instituições com base em parâmetros que podem não diferenciar e nem respeitar as condições de cada programa: sua infra-estrutura (recursos físicos e financeiros), seu histórico em pesquisa e seu tempo de existência. Questiona-se, ainda, se a base desses critérios para o estabelecimento de regras de desempenho dos programas não teria sido criada observando a *performance* dos programas das universidades brasileiras de referência, detentoras de reconhecimento nacional e até mesmo internacional e que, inclusive, podem estar atuando há muito tempo na pesquisa acadêmica, tendo institucionalizada a prática da pesquisa. Este padrão de desempenho superior está muito próximo dos padrões de desempenho demandados na lógica taylorista, onde os trabalhadores imigrantes que dispunham de estrutura física superior eram mais vigorosos e conseqüentemente mais produtivos do que os trabalhadores americanos, favorecendo desta forma a um novo parâmetro de *performance*.

A qualidade do trabalho do docente que está sendo pressionado à produção tem reflexos diretos na vida acadêmica do discente mestrando ou doutorando, haja vista a saída criada por alguns programas para cumprimento das regras da CAPES, exigindo a obrigatoriedade do discente ter publicações com o seu orientador durante a permanência no programa.

A troca de conhecimentos entre os programas da mesma área entre as universidades também podem não estar sendo privilegiada. Nota-se um grande número de publicações com dois, três, quatro ou mais autores provenientes da mesma universidade ou do mesmo programa, podendo não haver a formação de

redes de pesquisa interinstitucional, nem entre docentes, nem mesmo entre os discentes de instituições.

Ainda em relação à qualidade, não se sabe ao certo se este docente produtor de trabalho intelectual também possui as habilidades necessárias para a formação intelectual do discente diante da “formatação” que alguns pesquisadores acabam possuindo na condução das atividades inerentes à sua função. As universidades podem estar contratando ótimos pesquisadores, porém não se tem a certeza de que são estes também ótimos mestres.

Apesar de ser ainda um dos poucos espaços de autonomia para o pensamento científico e quiçá crítico, parece estar valorizando a produção intelectual dos docentes de uma forma diferente dos reais objetivos de sua existência.

A percepção que se tem ao finalizar esta pesquisa é de que as universidades estão organizadas produtivamente de forma que os docentes estão criando uma cultura organizacional que mantém o poder político institucionalizado (leia-se pela influência dos organismos internacionais) e que condiciona a saúde psíquica dos docentes. Não há separação do indivíduo das relações em que vive. Ele é influenciado pelo meio e influencia o meio. Suas individualidades, particularidades e subjetividades podem não estar sendo consideradas, mas, sim, um comportamento padronizado. A organização do trabalho poderia gerar uma força libertadora e emancipadora, que possibilitasse a autonomia dos integrantes e um melhor aproveitamento das relações humanas no ambiente de trabalho para as questões relevantes da sociedade, mas o que se tem visto é que, mesmo no ambiente de amplo debate e arena de discussões, como é o caso das universidades admite-se existir uma força opressora da organização produtiva intelectual, muito próxima dos ideais tayloristas e fordistas, que têm prejudicado a saúde física e mental dos docentes. Não há tempo para pensar a vida psíquica e as subjetividades destes indivíduos, pois a dinâmica do trabalho é uma só: maior e melhor produção.

Parece não estar próximo, pelo menos por enquanto, para que os sujeitos desta análise usem o tempo livre que é para Mészáros (2007, p. 43) potencialmente emancipatório, mesmo que incorporado no trabalho excedente, produtivamente crescente na sociedade atual, “[...] precondição e tesouro promissor de todo avanço

futuro se libertado de seu invólucro capitalista alienante”. O tempo livre para a conseqüente produção livre favorece ao enriquecimento dos indivíduos sociais de forma a prover a eles um aproveitamento das suas potencialidades positivas da própria humanidade.

Os docentes são contratados para as suas funções, porém não dispõem de tempo para contextualizar as suas relações interpessoais. A burocratização estabelece a alienação e o sentimento de vigilância; a regra e o cumprimento das ordens estabelecidas é o que basta. Estariam estes trabalhadores tendo reflexão crítica sobre a sua condição de trabalho?

A intenção efetivamente acadêmica deve ser sobreposta à intenção produtivista; deve-se questionar ou saber exatamente onde se pretende chegar, para que não se tenha um comportamento de se fazer apenas por repetição o que os outros estão fazendo.

Após as extensas considerações sobre os resultados encontrados neste trabalho, chega-se à conclusão de que a saúde física e mental dos docentes está diretamente relacionada ao processo produtivo presente nas universidades e que esta forma de gestão da produtividade está muito próxima do que se vê hoje nas organizações capitalistas. Os resultados no aumento de produção intelectual são evidentes, mas os problemas desta configuração produtiva têm trazido complicações de ordem física e mental para os docentes *stricto-sensu* das duas universidades pesquisadas.

Cabe ao gestor, em qualquer natureza institucional, reconhecer estes problemas e também encontrar alternativas para que os trabalhadores não deixem de ser produtivos, mas que também possam atuar em um ambiente que favoreça, como no caso estudado, à produção intelectual livre, considerando o tempo necessário para as pesquisas e publicações, garantindo que as individualidades e subjetividades sejam respeitadas e, além disso, contribua significativamente para o desenvolvimento social, político e econômico brasileiro.

Como resultado do trabalho de pesquisa, novas dúvidas surgem, principalmente porque algumas situações ainda merecem investigação para se verificarem os reais motivos de insatisfação e problemas de saúde física e mental

que podem estar afligindo os docentes de algumas áreas ou, quem sabe, em programas cujo conceito de curso merece um melhor aprofundamento de estudos. Emergencialmente, tem-se o caso dos docentes contratados em regime temporário, que carecem de uma investigação detalhada sobre os males que estes sujeitos possam estar sofrendo.

Desta forma, este trabalho não tem a pretensão de encerrar as discussões sobre os sofrimentos no trabalho gerados pela estrutura e pela gestão organizacional das instituições públicas e privadas. Estabelece-se, aqui, um compromisso de evidenciar informações que causem um raciocínio amplo ao gestor, que reconheça, dignifique e respeite a ação transformadora do trabalhador, com suas aflições, sentimentos, dificuldades, subjetividades, dores e amores, independentemente das tantas configurações que as organizações venham adquirir.

REFERÊNCIAS

A FEBRE da tecnologia nas empresas. **Exame Informática**, p. 4-6, 09 jul./1986.

A AGÊNCIA dos estados unidos para o desenvolvimento internacional. USAID Brasil. 2008. Disponível em: <<http://www.brazil.usaid.gov/subarea.php?id=61>>. Acesso em: 05 abril 2008.

ALVES, Giovanni **A natureza do capital**, Texto-Aula do Curso de Extensão "A Precariedade do Trabalho no Capitalismo Global", UNESP, Marília: 2007.

_____. Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Ensaios da sociologia do trabalho. Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALMEIDA, Marcio (Org.). **A universidade possível**: experiências de gestão universitária. Londrina: Eduel. / São Paulo: Cultura Editores Associados, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

ARGYRIS, C. Understanding organizational behaviour. In: SHEIN, E. H. **A psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

AVALIAÇÃO Trienal 2007. Disponível em: <<http://www.CAPES.gov.br/export/sites/CAPES/download/avaliacaotrienal/RelatorioResultadosTODOS2007.xls>> Acesso em: 20 jan. 2008.

AZEVEDO, Mario L. N; CATANI, Afrânio M. **Universidade e neoliberalismo**: o Banco Mundial e a Reforma universitária na Argentina. Londrina: Práxis, 2004.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BAIBICH-FARIA, Tânia et al. Trabalho docente em pós-graduação stricto-sensu em educação: da síndrome Datacapes à síndrome do estoicismo-hercúleo. In: ANPESUL– SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUL. 7., 2008, Itajaí. **Anais...** Itajaí: ANPED, 2008. 1 CD-ROM.

BANCO mundial. **La enseñanza superior**: las lecciones derivadas de la experiencia. Banco Mundial. Washingto, 1995, p. 1-16.

BANCO mundial. **Prioridades y estrategias para la educación**. Washington: World Bank, 1995, p. xxxi e xxxii; p. 3-13, 65-103.

BELLONI, I. A educação superior na nova LDB. IN: BRZEZINSKI, Iria (Org.). **LDB Interpretada**: diversos olhares se inter cruzam. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. **Reféns da produtividade**. Caxambu: ANPED, 2007.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado. **Plano diretor de reforma do aparelho do estado**. DF, 1995.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Pragmáticas Estratégicas. Legislação em saúde: caderno de legislação em saúde do trabalhador/Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. 2. ed. rev.e ampl. – Brasília: Ministério da Saúde, 2005.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no Século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

CANONICE, Bruhmer Cesar Forone; PREVIDELLI, José de Jesus. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. Maringá: Unicorpore, 2006.

CARACTERIZAÇÃO e procedimentos básicos. Disponível em: <http://www2.CAPES.gov.br/CAPES/portal/conteudo/10/Acompanhamento_Avaliacao.htm> Acesso em: 20 jan. 2008.

CARLOTTO, Maria C. Invenção privatizada. **Revista Sociologia Especial ciência&vida**, Ano I, n. 3, 2007.

CASTRO, Cláudio Moura. Educação não é mercadoria. **Veja**, São Paulo: Edição 2055, ano 41, n. 14, p. 20, 9 abr. 2008.

CHANLAT, Jean F. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: HUCITEC; UNESP, 2000.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José J. Coelho; HITONI, Alberto Haryoshi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**: uma abordagem interdisciplinar. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

_____. Psicopatologia do trabalho. In: CODO, W. (org) **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **É permitido gostar de trabalhar**. Disponível em: <<http://www.unb.br/acs/bcopauta/comportamento1.htm>>. Acesso em: 12 fev. 2004

CONTROLE por resultados no local de trabalho: dissonâncias entre o prescrito e o real. Disponível em: <http://www.raeeletronica.http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482006000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 25 nov. 2007

COOPER, Donald R; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan; Ed. da UFRJ, 1994.

COZBY, Paul C. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2003.

CUNHA, Luiz A. **A universidade crítica**: o ensino superior na república populista. Rio de Janeiro: F. Alves, 1983.

DANCEY, Christine P.; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**: Usando SPSS para Windows. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DANNA, K.; Griffin, R.W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, 1999 (25), p. 357-384.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____. **Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1999.

De MEIS, L. et al. The growing competition in Brazil science: Rites of passage, Stress and Burnout. **Brazilian Journal of Medical and Biological Research**, Sep.2003, v. 36, n. 9, p. 1135-1141. Disponível em < <http://www.scielo.br/bjmbr>>. Acessado em: 08 jun. 2008.

DESEMPREGO fica estável e repete a menor taxa para o mês de maio. Disponível em: <<http://portalexame.abril.com.br/economia/m0082716.html>>. Acesso em: 23 jun. 2006.

DEVIS, James A. **Levantamento de dados em sociologia**: Uma análise elementar. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

ENRIQUEZ, E. Os desafios éticos nas organizações modernas. **RAE-eletrônica**, São Paulo, 2004. Disponível em: <www.rae.com.br/rae/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=279&Secao=RH%20ORG.%20PL&Volume=37&numero=2&Ano=1997>. Acesso em : 08 fev. 2007.

_____. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. **Da hora ao estado**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.

_____. Interioridade e Organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **As figuras do poder**. São Paulo: Via Lettera Editora e Livraria, 2007.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

FARIA, José Henrique de. **Economia política do poder**. Curitiba: Juruá, 2007 (vol 1, 2 e 3).

_____. Os fundamentos da teoria crítica: uma introdução. In: _____ (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 1-20.

_____; OLIVEIRA, Sidney N. Gestão da qualidade, subjetividade e desempenho organizacional In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 190-202.

_____; DE MATOS, Raquel D. Os fundamentos da teoria crítica: uma introdução. In: FARIA, José Henrique de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 300-316.

_____. Poder e relações de poder nas organizações. In: VIEIRA, M. M. Falcão; CARVALHO, Cristina Amélia. (Org.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

_____; MENEGUETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. In: ENANPAD - ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO. 25., 2001. Campinas. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2001. 1 CD-ROM.

_____; PINTO, Rodrigo P. O discurso e a prática da ética nas relações de trabalho: os paradoxos da práxis de uma organização bancária. In: ENANPAD – ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO. 28., 2004. Curitiba. **Resumo dos Trabalhos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. CD-ROM.

FERREIRA, Maria Cristina; PACHECO, Stanley; PINTO, Nelise M; FERNANDES, Helenita; CORREA E SILVA, Ana Paula. O bem-estar no trabalho e a predição da exaustão emocional. In: ENANPAD – ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO. 31., Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

FERREIRA, Marco Antonio. **Instituições particulares de ensino superior e docência**: uma análise da qualidade da prestação de serviços e sua relação com a subjetividade do docente. 2005. 132 f. Dissertação (Mestrado)–Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Estadual de Londrina, Londrina 2005.

FIELD, A. **Discovering statistics using SPSS**. 2nd. Ed. London: Sage, 2005.

FREITAG, Bárbara. **Escola, estado e sociedade**. São Paulo: EDART – São Paulo Livraria Editora Ltda., 1978.

FLEURY, Afonso; VARGAS, Nilton. Aspectos conceituais. In: FLEURY, Afonso; VARGAS, Nilton (Coord.) **Organização do trabalho**: uma abordagem interdisciplinar; sete estudos sobre a realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 1983.

FURTADO, Celso. **A formação econômica do Brasil**. 33. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2004.

HAIR, Joseph; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronaldo L.; BLACK William C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HARDY, Cynthia. **Gestão estratégica na universidade brasileira: teoria e casos**. Porto Alegre: UFRGS, 1996.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, 2004. Disponível em: <www.era.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volume=3&Numero=1&ano=2004>. Acesso em : 07 fev. 2007.

HELONI, Roberto; PIOLLI, Evaldo. A falácia da qualificação: dilemas do (des)emprego dos profissionais de nível superior. **REVISTA USP**. N. 64, p. 201-210, dez./fev.2004-2005.

HISTÓRIA e Missão da CAPES. Disponível em: <<http://www.CAPES.gov.br/sobre/historia.html>>. Acesso em: 20 jan. 2008.

HOLANDA, Sergio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

LOUZADA, R. de C.R.; SILVA FILHO, J.F.da. Pós-graduação e trabalho: um estudo sobre projetos e expectativas de doutorandos brasileiros. **História, Ciência, Saúde**, Manguinhos, Rio de Janeiro, v.12, n.2, p.1-17, maio/ago. 2005 a.

_____. Formação do pesquisador e sofrimento mental: um estudo de caso. **Psicologia em Estudo**. Maringá, UEM, v.10, n.3, p.1-17, 2005b.

LOYOLA, Sonia. **A automação da fábrica: a transformação das relações de trabalho**. Curitiba: Ed. do Autor, 1999.

LUKÁCS, G. **Per una ontologia dell' essere sociale**, vol. II. Roma: Tiuniti. [Tradução de Ivo Tonet].

MANDEL, Ernest. Le capitalisme du Troisième Âge, UGE 10/18, Paris. Traduzido por José Almeida de Souza Jr., do artigo "Marx, la crise actuelle et l'avenir du travail humain". **Quatrième Internationale**, n. 20, maio/1986.

MARCONI, E. V.; LAKATOS, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo, 2003.

MARQUESIN, Denise F. B. **O processo de desenvolvimento profissional de professoras que ensinam matemática**. 2003. Disponível em: <<http://paje.fe.usp.br/estrutura/eventos/ebrapem/completos/125.doc>> Acesso em: 25 jun. 2006.

MARX, K. **O capital**, livro I/VOL.I. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

_____. **O capital**: crítica da economia política, livro I/VOL.2) 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003 (Tradução de Reginaldo Sant'anna).

_____. **A miséria da filosofia**. (Coleção Fundamentos de Filosofia). São Paulo: Ícone, 2004.

MORAES NETO, Benedito R. **Marx, Taylor e Ford** – As forças produtivas em discussão. Ed. Brasiliense, 1991.

MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital**. Tradução de Isa Tavares. São Paulo:Boitempo, 2005.

_____. **O desafio e o fardo do tempo histórico**: o socialismo no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2007

MINTZBERG, H. **Mintzberg on management**: inside our strange world of organizations. New York: Free Press, 1989.

NETEMEYER, Richard G.; BEARDEN, William O.; SHARMA, Subhash. **Scaling Procedures**: Issues and Applications. Thousand Oaks: Sage, 2003. Estatística Não Paramétrica.

OUCHI, W. G. **Teoria Z**: como as empresas podem enfrentar o desafio japonês. São Paulo: Nobel, 1990.

OLIVEIRA, Erenice. **Toyotismo no Brasil**: desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

PERFIL da Universidade. Universidade Estadual de Maringá, 2008. Disponível em: http://www.uem.br/index.php?option=com_content&task=view&id=32&Itemid=151 Acesso em: 18 maio 2008.

PETER, T.; WATERMAN, R. **In search of excellence**: lessons from America's best-run companies. New York: Times Warner, 1984.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História Econômica do Brasil**. 46. ed. São Paulo: Brasiliense, 2004.

PRESTES MOTTA, F.; CALDAS, M. (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

PRESTES MOTTA, F. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 19, n. 3, 1979.

RAMOS, Alberto Guerreiro. A sociologia de Max Weber - sua importância para a teoria e a prática da administração. **Revista do Serviço Público**, n. 3, p. 129-139. 1946

RAMOS, Adalberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações**. São Paulo: FGV, 1989.

RIBEIRO, Darcy. **A universidade necessária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

- RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- RICUPERO, R. A África civiliza a América. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 mar. 1998. Caderno Dinheiro.
- SELLTIZ, Claire *et al.* **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 5. ed. São Paulo: E.P.U. Editora Pedagógica e Universitária Ltda., 1975.
- SHIROMA, Eneida O. (Org.). **Política educacional**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SILVA, B. **Taylor e Fayol**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1960.
- THOMAS, Jerry R.; NELSON, Jack K. **Research methods in physical activity**. 3. ed. Champaign : Human Kinetics, 1996.
- TONET, I. (s.d). Tradução de Lukács, G., O trabalho como posição teleológica. In: **A Ontologia do ser social**, vol. II.
- TORRES, R. M. Melhorar a qualidade da educação básica? As estratégias do Banco Mundial. In: DE TOMMASI, L; WARD M. J.; HADDAD, S. (Org.). **O Banco Mundial e as políticas educacionais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998. p. 125-194.
- TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1977.
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **UEL em Dados 2008**. Londrina, 2008. Disponível em: <http://www.uel.br/proplan/emdados/uel_dados_2008.pdf>. Acesso em: 18 maio 2008.
- VASSOPOLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.
- VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José Henrique. Os paradoxos entre a saúde mental no trabalho e as estratégias organizacionais de promoção de saúde do trabalhador: Um estudo de caso. In: ENANPAD – ENCONTRO CIENTÍFICO DE ADMINISTRAÇÃO. 31., Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.
- VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- WHOLIS – Sistema de Informação da Biblioteca da OMS. Site. Disponível em: <<HTTP://www.who.int/library/databases/en/>>. Acessado em: 08 jun. 2008
- YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2, ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Síntese do documento <i>Prioridades y Estrategias para la Educación</i> - Banco Mundial.....	148
APÊNDICE B - Perfil dos cursos no Brasil ano base 2007 (gráfico).....	149
APÊNDICE C - Cursos instituições públicas ano base 2007 (gráfico).....	150
APÊNDICE D - Perfil dos cursos de mestrado e doutorado no Brasil (tabela)	151
APÊNDICE E - Cursos de mestrado e doutorado de instituições públicas em 2007 (gráfico)	152
APÊNDICE F - Percentual dos cursos de mestrado e doutorado na região sul do Brasil (gráfico)	153
APÊNDICE G - Total de cursos de mestrado e doutorado no Paraná (gráfico)	154
APÊNDICE H - Total de cursos de mestrado e doutorado em instituições públicas do Estado do Paraná (gráfico)	155
APÊNDICE I - Estatística da pesquisa aplicada (tabela)	156
APÊNDICE J - Confiabilidade das categorias e seus elementos (tabela).....	158
APÊNDICE K- Ordem de recorrência das categorias de análise após aplicação do Alpha de <i>Cronbach's</i> (tabela).....	162
APÊNDICE L- Correlação de Person (tabela).....	163

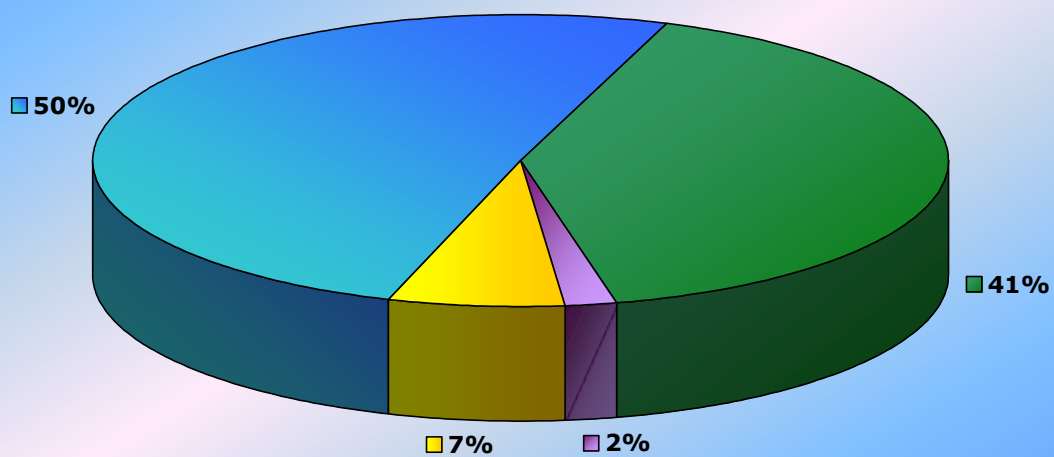
APÊNDICE A – Síntese do documento *Prioridades y Estrategias para la Educación - Banco Mundial*

DOCUMENTO	<i>Prioridades y Estrategias para la Educación, Publicación do Banco Mundial, 1995</i>⁶	
ATORES	Banco Mundial ⁷	
	PRINCÍPIOS	RESULTADOS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constatada a existência de um bilhão de pobres no mundo, o Banco Mundial buscou na educação a sustentação para sua política de contenção da pobreza; ▪ O documento reitera o objetivo de eliminar o analfabetismo até o final do século, aumentar a eficácia do ensino e melhorar o seu rendimento; ▪ Recomenda a reforma do financiamento e da administração da educação começando pela redefinição da função do governo e pela busca de novas fontes de recursos; ▪ Justifica o financiamento com fundos públicos para o nível básico, com maior atenção à equidade, ao atendimento às meninas, aos pobres, às minorias lingüísticas e étnicas e a outros grupos desfavorecidos; ▪ Recomenda mais atenção aos resultados, sistema de avaliação da aprendizagem, inversão em capital humano atentando para a relação custo-benefício. Propõe, além da descentralização da administração das políticas sociais, maior eficiência no gasto social, maior articulação com o setor privado na oferta da educação; ▪ Considerando a velocidade e a dinâmica na produção, acesso e obsolescência de conhecimentos, entende que uma das prioridades fundamentais para a educação é a de formar trabalhadores adaptáveis, capazes de adquirir novos conhecimentos sem dificuldades, atendendo à demanda da economia; ▪ A educação básica ajuda a reduzir a pobreza aumentando a produtividade do trabalho dos pobres, reduzindo a fecundidade, melhorando a saúde, e dota as pessoas de atitudes de que necessitam para participar plenamente na economia e na sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acredita que as mudanças projetadas seriam alcançadas, uma vez ampliadas as oportunidades educacionais e criadas as bases para um consenso nacional do qual participariam vários segmentos da sociedade; ▪ Assinalamos abaixo, as políticas para a educação básica de maior visibilidade na década de 90: <ul style="list-style-type: none"> - Educação básica como principal, mas prioridade no ensino fundamental; - Qualidade na educação como base para as reformas educacionais; - Privatização do ensino médio e superior; - Ênfase no autofinanciamento e nas formas alternativas para captar recursos; - Descentralização e instituições escolares autônomas; - Prioridade nos resultados estatísticos fundados na produtividade e na competitividade; - Convocação dos pais e da comunidade para participar dos assuntos escolares; - Estímulo ao setor privado: empresários e aos organismos não governamentais como agentes ativos no âmbito educacional, ao nível de decisões e implantação de reformas; - Redefinição das atribuições do Estado e retirada gradual da oferta dos serviços públicos de educação e saúde; - Enfoque setorial, centrado na educação escolar formal; - Institucionalização dos sistemas de avaliação; ▪ Fortalecimento dos sistemas de informação e dados estatísticos escolares.

6 As informações constantes nesta temática apresentam como referência as seguintes obras: BANCO MUNDIAL. *Prioridades y estrategias para la educación – estudio sectorial del Banco Mundial*. Washington, D.C.: Banco Mundial, 1995; SHIROMA, E., MORAES, M.C.M., EVANGELISTA, O. *Política Educacional*. Rio de Janeiro: DP&A, 2000; MONLEVADE, J.A., SILVA, M.A.. *Quem manda na educação no Brasil?!*. Brasília: Idéa Editora, 2000.

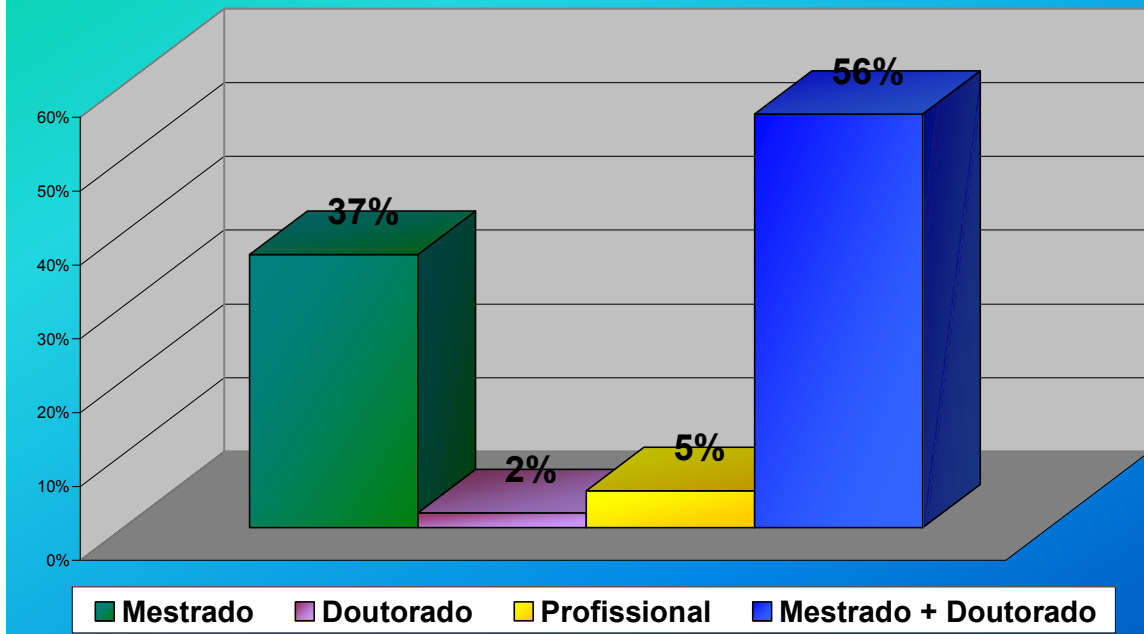
7 O Banco Mundial é um organismo multilateral de crédito, composto por cinco instituições vinculadas entre si: Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento–1944 (BIRD), Agência Internacional de Desenvolvimento–1960 (AID), Corporação Financeira Internacional–1956 (CFI), Agência de Garantia de Investimentos Multilaterais (MIGA) e o Centro Internacional para a Resolução de Disputas sobre Investimentos (ICSID). (MONLEVADE e SILVA: 2000).

PERFIL DOS CURSOS NO BRASIL - ANO BASE 2007



■ Mestrado ■ Doutorado ■ Profissional ■ Mestrado + Doutorado

CURSOS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS - ANO BASE 2007



PERFIL DOS CURSOS NO BRASIL	
Mestrado	923
Doutorado	39
Profissional	156
Mestrado + Doutorado	1138
TOTAL	2256

Cursos / Status Jurídico	Inst. Públicas	Federal	Estadual	Municipal	Particular
Mestrado	663	477	174	12	260
Doutorado	38	21	17	0	1
Profissional	85	62	20	3	71
Mestrado + Doutorado	1021	639	382	0	117
TOTAL	1807	1199	593	15	449

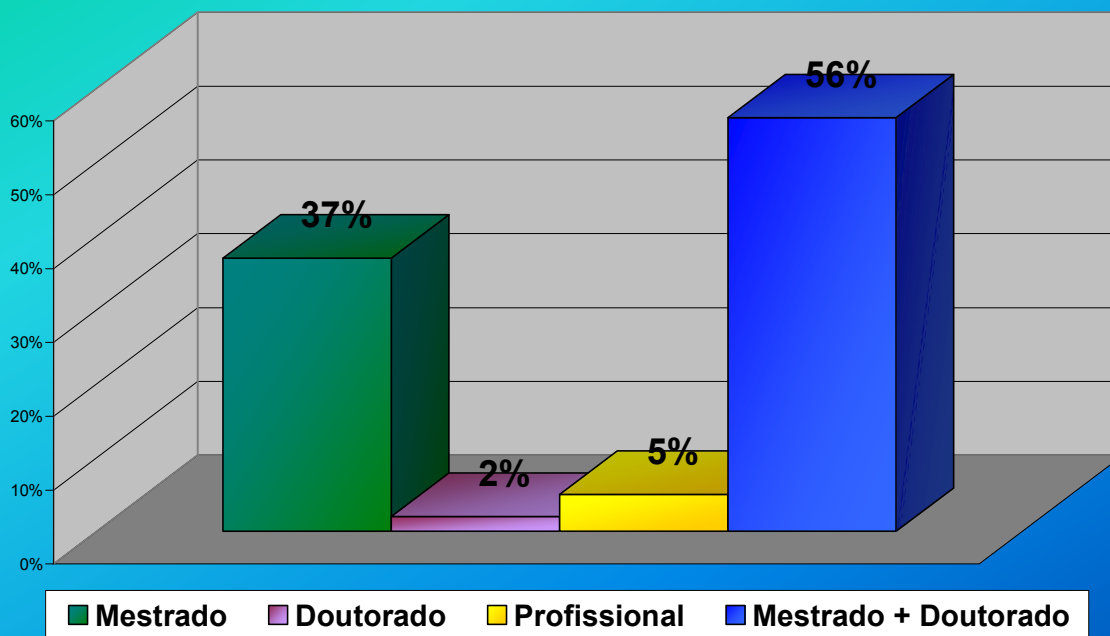
Cursos Região Sul do Brasil	PR	SC	RS	TOTAL
Mestrado	91	44	77	212
Doutorado	2	1	2	5
Mestrado + Doutorado	51	33	119	203
TOTAL	144	78	198	420

Cursos PR / Status Jurídico	Inst. Públicas	Federal	Estadual	Municipal	Particular	TOTAL
Mestrado	72	22	50	0	19	91
Doutorado	2	1	1	0	0	2
Mestrado + Doutorado	45	29	16	0	6	51
TOTAL	119	52	67	0	25	

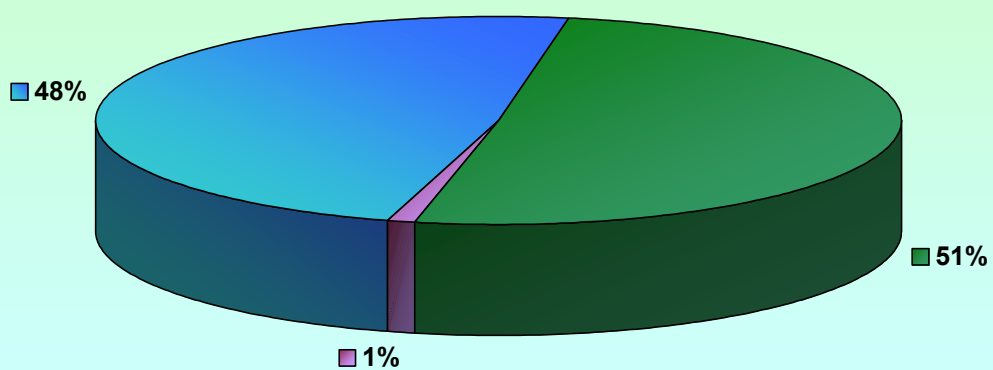
Conceito 6 Inst. Públicas	
Mestrado	0
Doutorado	4
Mestrado + Doutorado	140

Conceito 7 Inst. Públicas	
Mestrado	0
Doutorado	0
Mestrado + Doutorado	76

CURSOS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS - ANO BASE 2007



CURSOS NA REGIÃO SUL DO BRASIL - ANO BASE 2007

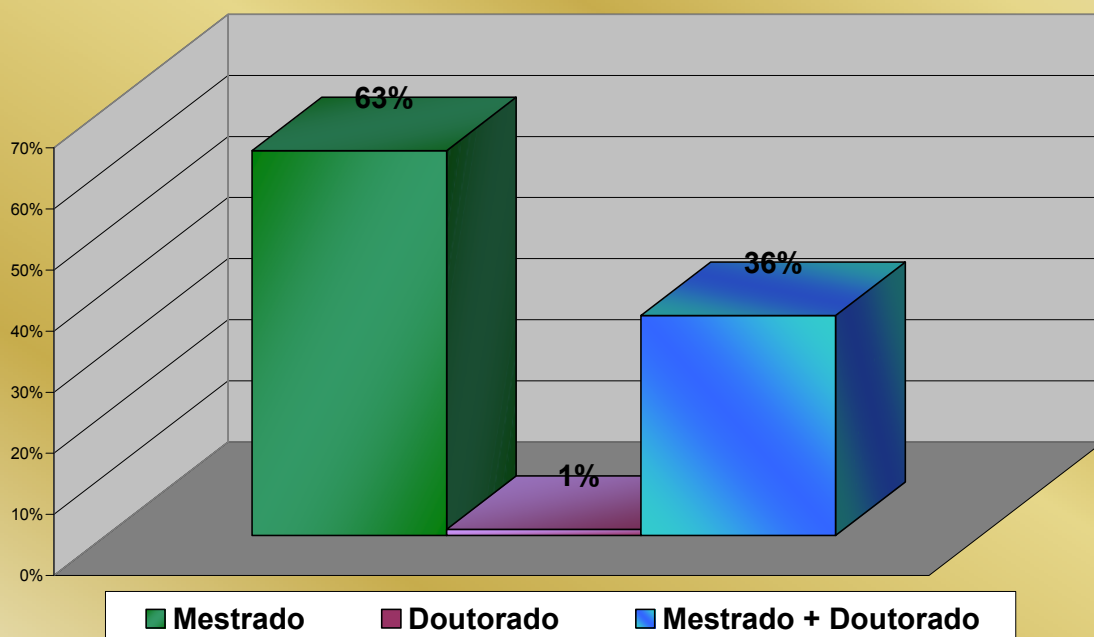


■ Mestrado

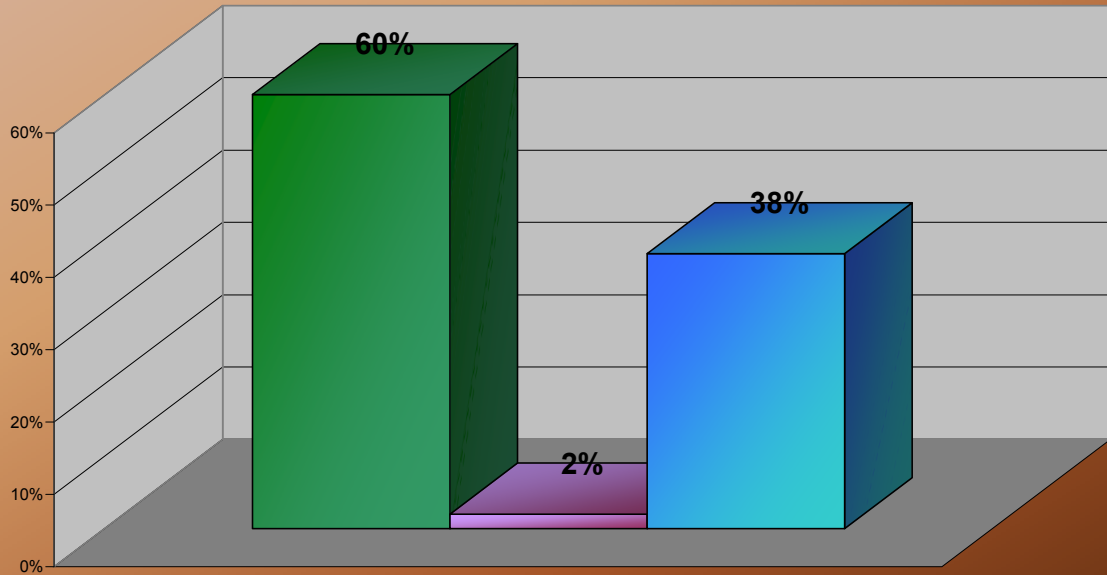
■ Doutorado

■ Mestrado + Doutorado

TOTAL CURSOS NO ESTADO DO PARANÁ - ANO BASE 2007



CURSOS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS PARANÁ - ANO BASE 2007



■ Mestrado ■ Doutorado ■ Mestrado + Doutorado

Microsoft Excel

Arquivo Editar Exibir Inserir Formatar Ferramentas Dados Janela Ajuda

estatística da pesquisa 8

CURSOS DE Mestrado E DOUTORADO UEL E UEM

	Nível	Mestrado UEL	Nº DE PROFESSORES	30%	Devolução	Nível	Mestrado UEM	Nº DE PROFESSORES	30%	Devolução
3	M	Administração	UEL			M	Administração	16	5	9
4	M/D	Agronomia	29	9	10	M/D	Agronomia/Genética e Melhoramento	12	4	6
5	M	Análise do Comportamento	11	3	3	M	Análises Clínicas	12	4	9
6	M	Biotecnologia	10	3	4	M	Biologia Comparada	16	5	5/D
7	M/D	Ciência Animal	24	7	7	M	Ciência da Computação	10	3	5
8	M	Ciências Biológicas	14	4	4	M/D	Ciências Biológicas	19	6	3
9	M/D	Ciência de Alimentos	13	4	5	M	Ciências da Saúde	13	4	9
10	M	Ciências Sociais	20	6	6	M	Direito	17	5	4
11	M	Direito Negocial	21	6	11	M	Economia	16	5	5
12	M	Educação	26	8	11	M/D	Educação	31	9	8
13	M	Educação Física	UEL			M	Educação Física	13	4	8
14	M	Engenharia de Edificações e	8	2	4	M	Enfermagem	8	2	1
15	M	Engenharia Elétrica	10	3	6	M/D	Engenharia Química	28	8	7
16	M/D	Ensino de Ciências e	15	5	4	M	Engenharia Urbana	15	5	6
17	M/D	Estudos da Linguagem	17	5	5	M	Ensino de Ciências da Matemática	11	3	2
18	M/D	Física	UEL			M/D	Física	26	8	6
19	M	Genética e Biologia Molecular	15	5	7	M	Geografia	17	5	5
20	M	Geografia, Meio Ambiente e	18	5	6	M	História	17	5	5
21	M	História Social	17	5	5	M	Letras	23	7	8
22	M/D	Letras	14	4	4	M	Matemática	16	5	5
24	M	Matemática Aplicada e Computacional	9	3	3	M	Psicologia	8	2	3
25	M/D	Medicina e Ciências da Saúde	15	5	7	M	Odontologia	14	4	5
26	M/D	Microbiologia	12	4	4	M/D	Química	18	5	6
27	M/D	Patologia Experimental	14	4	3	M/D	Ciências Farmacêuticas	18	5	10
28	M	Química dos Recursos	15	5	7	M/D	Zootecnia	26	8	8
29	M	Saúde Coletiva	11	3	4	M/D	Ecologia de Ambientes Aquáticos	30	9	11
30	M	Serviço Social e Política Social	13	4	4		TOTAL	466	140	159
31		TOTAL	385	116	134					

Pronto

NÚM

Microsoft Excel - estatística da pesquisa 8

Arquivo Editar Exibir Inserir Formatar Ferramentas Dados Janela Ajuda Digite uma pergunta

Arial 10

	A	B	C	D	E	G	H	I	J	K	L	M
32												
33			Legenda:				TOTAIS UEM + UEL					
34		D	Curso de doutorado				nº de professores bruto	947				
35		M	Curso de mestrado				nº de professores atuantes em dois ou mais programas	96				
36		S/D	Envelope não devolvido				nº de professores considerado para a pesquisa	851				
37			Programas interinstitucionais UEL/UEM				número ideal de pesquisas (30%)	255				
38			Número inferior ao mínimo				número de questionários recolhidos	293				
39			+ 14 professores de outros cursos									
40			+ 08 professores de outros programas									
41			+ 07 professores de outros programas									
42			+ 05 professores de outros programas									
43			+ 04 professores de outros programas									
44			+ 03 professores de outros programas									
45			+ 02 professores de outros programas									
46												
47												
48												
49												

Plan1

Pronto

NUM

CATEGORIA DE ANÁLISE	ELEMENTOS CONSTITUTIVOS OU COMPONENTES CONCEITUAIS	Cronbach's Alpha	N of Items
1. Saúde Física e Mental			
	1.1. Somatização da Depressão com Relação ao Sono	0,872	2
	P1.6 Você tem tido alguma dificuldade para dormir (com o sono)? P1.7 O quanto algum problema com o sono tem lhe preocupado?		
	1.2. Concentração	0,546	2
	P1.11 O quanto você não tem conseguido se concentrar em suas atividades ou no lazer? P2.11. Em que medida você tem tido oportunidades de atividades de lazer?		
	1.3. Medicação e Qualidade de Vida	0,938	4
	P1.21 Quanto você tem precisado de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia? P1.22 Quanto você tem precisado de algum tratamento médico para levar sua vida diária? P1.23 Em que medida a sua qualidade de vida tem dependido do uso de medicamentos ou de ajuda médica? P2.4. Quão independente você é de medicação?		
	1.4. Dificuldades e Preocupações Materiais	0,746	3
	P1.32 Você tem tido dificuldades financeiras? P1.33 O quanto você tem se preocupado com dinheiro?		
	1.5. Desconforto Físico	0,788	4
	P1.1 Você tem se preocupado com alguma dor ou desconforto físicos? P1.2 Quão difícil tem sido para você lidar com alguma dor ou desconforto físico? P1.5 O quanto você tem se sentido incomodado (a) pelo cansaço? P4.1 Com que frequência você tem sentido dor (física)?		
	1.6. Desconforto Psicológico	0,858	6
	P1.14 Você tem se preocupado com sua dor ou desconforto psicológico?† P1.15 O quanto tem sido difícil para você lidar com a dor ou o desconforto psicológico? P1.16 Quão preocupado (a) você tem se sentido? P1.17 Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão tem interferido no seu dia-a-dia? P1.18 O quanto algum sentimento de depressão tem lhe incomodado? P4.3 Com que frequência você tem tido sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?		
	1.7. Sentimentos Positivos	0,857	8
P1.8 O quanto você tem aproveitado a vida?			

2. Satisfação

P1.9 Quão otimista você tem se sentido em relação ao futuro?		
P1.10 O quanto você não tem experimentado sentimentos positivos em sua vida?		
P1.12 O quanto você tem se valorizado?		
P1.13 Quanta confiança você tem tido em si mesmo?		
P1.35 O quanto você tem aproveitado o seu tempo livre?		
P2.12. Quanto você tem sido capaz de relaxar e curtir a você mesmo?†		
P4.2 Em geral, você tem se sentido contente?		
1.8. Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares	0,709	5
P1.30 Você se sente feliz com sua relação aos colegas de trabalho?		
P1.31 Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família?		
P2.5. Você tem conseguido dos outros o apoio que necessita?		
P2.6. Em que medida você tem podido contar com amigos quando precisa deles?		
P2.7. Em que medida as características de seu lar tem correspondido às suas necessidades?		
1.09. Segurança e Condições Materiais	0,695	2
P1.27 Quão seguro(a) você tem se sentido em sua vida diária?		
P1.28 Você acha que tem vivido em um ambiente seguro?		
2.1. Satisfação com a Qualidade de Vida	0,835	6
P3.1. Quão satisfeito (a) você está com a qualidade de sua vida?		
P3.2. Em geral, quão satisfeito (a) você está com a sua vida?		
P3.4. Quão satisfeito (a) você está com a energia (disposição) que você tem?		
P3.9. Quão satisfeito (a) você está com suas capacidades?		
P3.11. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?		
2.2. Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades	0,807	4
P3.6. Quão satisfeito (a) você está com a sua capacidade de aprender e usar novas informações?		
P3.22. Quão satisfeito (a) você está com as suas oportunidades de aprender coisas novas, de estudar?		
P3.10. Quão satisfeito (a) você está com a sua atuação acadêmica?		
P3.28. Quão satisfeito (a) você está com o tipo de tarefa que tem de fazer em geral?		
2.3. Satisfação com as Relações Pessoais e com o Apoio Familiar	0,626	2
P3.12. Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?		
P3.14. Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de sua família?		

3. Trabalho

2.4. Satisfação com a saúde física e mental	0,841	5
P3.3. Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde? P3.5. Quão satisfeito (a) você está com o seu sono? P3.34. Como você avaliaria o seu sono? P3.8. Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo? P3.24. Quão satisfeito (a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre?		
2.5. Satisfação com a Vida Sexual	0,865	2
P3.13. Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual? P3.33. Como você avaliaria sua vida sexual?		
2.6. Satisfação com as Condições Materiais de Vida	0,814	8
P3.18. Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora? P3.19. Quão satisfeito (a) você está com sua situação financeira? P3.20. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? P3.21. Quão satisfeito (a) você está com os serviços de assistência à saúde e previdenciária? P3.23. Quão satisfeito (a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações da Instituição e dos órgãos com que você trabalha? P3.25. Quão satisfeito (a) você está com o seu ambiente físico (poluição, clima, barulho, atrativos)? P3.26. Quão satisfeito (a) você está com o lugar em que vive? P3.27. Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte?		
3.1. Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física	0,805	3
P2.1. Você tem tido energia suficiente para o seu dia-a-dia?↑ P2.2. O quanto você tem acordado disposto (a) e com vontade de ao trabalho? P2.3. Em que medida você tem sido capaz de desempenhar suas atividades diárias?		
3.2. Prazer em Trabalhar	0,414	2
P2.14. Em que medida as aulas da graduação tem lhe dado o mesmo entusiasmo que há alguns anos passados? P2.17. A necessidade de cumprir prazos e quantidades tem interferido positivamente em seu prazer de trabalhar?		
3.3. Acesso a Informação	0,535	2
P2.10. Em que medida você tem tido oportunidades de adquirir informações que considera necessárias? P2.9. Quão disponível para você estão as informações que tem precisado no seu dia-a-dia?		
3.4. Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho	0,834	4
P5.5. Você sente que seu programa de pós-graduação precisa ser mais eficaz que os demais para melhorar os recursos recebidos? (removida)		

<p>P5.7. Para que o programa de pós-graduação continue sendo bem avaliado é preciso excluir os que não estão aptos, os que não produzem os que não têm qualificação?</p> <p>P5.8. Os docentes que não se sentem motivados, os que são improdutivos, os que não se dedicam ao programa, são indisciplinados com relação a prazos, nunca estão disponíveis e nem são abnegados devem ser excluídos do programa?</p> <p>P5.9. A Universidade e o programa são muito importantes, por isso é necessário arrumar a casa, fazer uma faxina, pois somente os melhores é que podem continuar?</p> <p>P5.10. Para merecer o reconhecimento das agências, dos colegas e da instituição é necessário assumir alguns sacrifícios?</p>		
3.5. Capacidade e Satisfação no Trabalho	0,773	4
<p>P5.1. Você é capaz de trabalhar com satisfação todos os dias?</p> <p>P5.2. Você é capaz de fazer todas as suas tarefas diárias?</p> <p>P5.3. Você está satisfeito (a) com a sua capacidade para o trabalho?</p> <p>P5.4. Sua capacidade de trabalho, em relação ao passado melhorou?</p>		
3.6. Reconhecimento pelo Trabalho	0,776	3
<p>P5.12. É bastante freqüente o trabalho ser justamente reconhecido pelos pares, ainda que não seja objeto de prêmios e honrarias?</p> <p>P5.14. Se você tem um trabalho publicado ou reconhecido, seus colegas o incentivam a continuar produzindo e ficam felizes por você?</p> <p>P5.15. A Instituição sabe de tudo o que ocorre em sua área e o quanto os professores se empenham para o bom andamento do trabalho?</p>		
4.1. Crenças e Sentido da Vida	0,899	4
<p>P6.1. Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida?</p> <p>P6.2. Em que medida você acha que sua vida tem sentido?</p> <p>P6.3. Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades?</p> <p>P6.4. Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida?</p>		

4. Crença

CATEGORIA DE ANÁLISE	ELEMENTOS CONSTITUTIVOS OU COMPONENTES CONCEITUAIS	CRONBACH'S AL
Saúde Física e Mental	<i>1.3. Medicação e Qualidade de Vida</i>	0,938
Crença	<i>4.1. Crenças e Sentido da Vida</i>	0,899
Saúde Física e Mental	<i>1.1. Somatização da Depressão com Relação ao Sono</i>	0,872
Satisfação	<i>2.5. Satisfação com a Vida Sexual</i>	0,865
Saúde Física e Mental	<i>1.6. Desconforto Psicológico</i>	0,858
Saúde Física e Mental	<i>1.7. Sentimentos Positivos</i>	0,857
Satisfação	<i>2.4. Satisfação com a saúde física e mental</i>	0,841
Satisfação	<i>2.1. Satisfação com a Qualidade de Vida</i>	0,835
Trabalho	<i>3.4. Eficácia, Avaliação e Reestruturação das Relações de Trabalho</i>	0,834
Satisfação	<i>2.6. Satisfação com as Condições Materiais de Vida</i>	0,814
Satisfação	<i>2.2. Satisfação com o Desempenho Pessoal e com as Atividades</i>	0,807
Trabalho	<i>3.1. Disposição para o Trabalho: vontade e capacidade física</i>	0,805
Saúde Física e Mental	<i>1.5. Desconforto Físico</i>	0,788
Trabalho	<i>3.6. Reconhecimento pelo Trabalho</i>	0,776
Trabalho	<i>3.5. Capacidade e Satisfação no Trabalho</i>	0,773
Saúde Física e Mental	<i>1.4. Dificuldades e Preocupações Materiais</i>	0,746
Saúde Física e Mental	<i>1.8. Relação Interpessoal, Apoio de Amigos e Familiares</i>	0,709

ANEXOS

ANEXO A – Questionário – Avaliação de Qualidade de Vida e Saúde Mental no Trabalho.....	165
ANEXO B - Autorização para aplicação de questionário do Grupo de Pesquisa sobre sofrimento e qualidade de vida	170

AVALIAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

(Adaptado do Questionário Sobre Qualidade de Vida da OMS)

Grupo de Pesquisa

Professor Dr. José Henrique de Faria (CEPPAD - SA)

Professora Dra. Tânia Maria Baibich-Faria (PPGE – ED)

Professor Mestre Dirceu Zorzetto Filho (Departamento de Psiquiatria e Medicina Forense – SD)

Responsável pela aplicação do questionário: Marcio Pascoal Cassandre (mestrando PPA UEM/UUEL)

Universidade Federal do Paraná

Curitiba – PR – Brasil

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida e sua saúde mental (estresse, desânimo, sofrimento no trabalho, entre outros itens). Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser a sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida tomando como referência UM PERÍODO DE TEMPO que será sempre indicado antes do conjunto das perguntas.

Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

Quanto você se preocupa com sua saúde física?

Nada; Muito pouco; Mais ou menos; Bastante; Extremamente.

1 2 3 4 5

Você deve assinalar o número que melhor corresponde ao quanto você se preocupou com sua saúde nas últimas duas semanas. Portanto, você deve marcar o número 4 se você se preocupou "bastante" com sua saúde, ou marcar o número 1 se você não se preocupou "nada" com sua saúde. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e assinale no número que lhe parece a melhor resposta. Lembre-se, o período de tempo é um fator importante e não um mero detalhe, pois o mesmo está baseado em uma concepção teórica. Considere-o plenamente em sua resposta.

Esta pesquisa tem por objetivo avaliar o estado de saúde mental e de qualidade de vida dos professores, tendo em vista as pressões para aumentar a produção acadêmica devido às exigências do sistema de avaliação das agências financiadoras. Não pretendemos identificar os respondentes pelos nomes, mas apenas por características. **Muito obrigado por sua ajuda.**

IDENTIFICAÇÃO

1. Sexo M F

2. Faixa Etária

Menos de 30 anos	
Entre 30 e 35 anos	
Entre 35 e 40 anos	

Entre 40 e 45 anos	
Entre 45 e 50 anos	
Entre 50 e 55 anos	

Entre 55 e 60 anos	
Entre 60 e 65 anos	
Mais de 65 anos	

3. Situação Familiar

Solteiro (a)	
Solteiro (a) com obrigações com genitores ou parentes	
Separado com obrigações familiares	

Casado (a) sem filhos	
Casado (a) com filhos crianças e jovens	
Casado (a) com filhos adultos e independentes	

Entende-se por "casado (a)" os casais que vivem juntos independentemente dos aspectos legais e de gênero.

4. Moradia

Não possui moradia própria (paga aluguel)	
Não possui moradia própria, vive com os pais ou parentes	

Possui moradia própria financiada	
Possui moradia própria quitada	

5. Meio de Transporte Utilizado para ir ao Trabalho

Veículo próprio	
Ônibus ou outro tipo de Transporte Público	
Táxi, Van ou outro tipo de veículo especial	

Meios alternativos (bicicleta, moto)	
Nenhum	

6. Enquadramento na carreira docente

Adjunto I	
Adjunto II	
Adjunto III	

Adjunto IV	
Associado I	
Associado II	

Associado III	
Associado IV	
Titular	

Sênior	
Visitante	

7. Avaliação do Principal Programa de Pós-Graduação ao qual está vinculado

Avaliação	Somente Mestrado	Somente Doutorado	Mestrado e Doutorado
3			
4			
5			
6			
7			
Recomendado			

8. Área de Atuação

<u>Ciências Exatas e da Terra</u>	
<u>Ciências Biológicas</u>	
<u>Engenharias</u>	

<u>Ciências da Saúde</u>	
<u>Ciências Agrárias</u>	
<u>Ciências Sociais Aplicadas</u>	

<u>Ciências Humanas</u>	
<u>Linguística, Letras e Artes</u>	
<u>Outros</u>	

I. As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas ÚLTIMAS DUAS SEMANAS. Por exemplo, sentimentos positivos tais como felicidade ou satisfação. Se você sentiu estas coisas "extremamente", assinale no número 5. Se você não sentiu nenhuma destas coisas, marque o número correspondente a "nada", ou seja, o número 1. Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "nada" e "extremamente", você deve assinalar um dos números entre estes dois extremos. AS QUESTÕES SE REFEREM ÀS DUAS ÚLTIMAS SEMANAS.

Questões

1. Você tem se preocupado com alguma dor ou desconforto físicos? 1 2 3 4 5
2. Quão difícil tem sido para você lidar com alguma dor ou desconforto físico? 1 2 3 4 5
3. Em que medida você acha que sua dor física tem impedido você de fazer o que você precisa? 1 2 3 4 5
4. Quão facilmente você tem ficado cansado (a)? 1 2 3 4 5
5. O quanto você tem se sentido incomodado (a) pelo cansaço? 1 2 3 4 5
6. Você tem tido alguma dificuldade para dormir (com o sono)? 1 2 3 4 5
7. O quanto algum problema com o sono tem lhe preocupado? 1 2 3 4 5
8. O quanto você tem aproveitado a vida? 1 2 3 4 5
9. Quão otimista você tem se sentido em relação ao futuro? 1 2 3 4 5
10. O quanto você tem experimentado sentimentos positivos em sua vida? 1 2 3 4 5
11. O quanto você tem conseguido se concentrar em suas atividades ou no lazer? 1 2 3 4 5
12. O quanto você tem se valorizado? 1 2 3 4 5
13. Quanta confiança você tem tido em si mesmo? 1 2 3 4 5
14. Você tem se preocupado com sua dor ou desconforto psicológico? 1 2 3 4 5
15. O quanto tem sido difícil para você lidar com a dor ou o desconforto psicológico? 1 2 3 4 5
16. Quão preocupado (a) você tem se sentido? 1 2 3 4 5
17. Quanto algum sentimento de tristeza ou depressão tem interferido no seu dia-a-dia? 1 2 3 4 5
18. O quanto algum sentimento de depressão tem lhe incomodado? 1 2 3 4 5
19. Em que medida você tem tido dificuldade em exercer suas atividades do dia-a-dia? 1 2 3 4 5
20. Quanto você se sente incomodado por alguma dificuldade em exercer as atividades do dia-a-dia? 1 2 3 4 5
21. Quanto você tem precisado de medicação para levar a sua vida do dia-a-dia? 1 2 3 4 5
22. Quanto você tem precisado de algum tratamento médico para levar sua vida diária? 1 2 3 4 5
23. Em que medida a sua qualidade de vida tem dependido do uso de medicamentos ou de ajuda médica? 1 2 3 4 5
24. Quão sozinho você tem se sentido em sua vida? 1 2 3 4 5
25. Quão satisfeitas tem sido as suas necessidades sexuais? 1 2 3 4 5
26. Você tem se sentido incomodado(a) por alguma dificuldade na sua vida sexual? 1 2 3 4 5
27. Quão seguro(a) você tem se sentido em sua vida diária? 1 2 3 4 5
28. Você acha que tem vivido em um ambiente seguro? 1 2 3 4 5
29. O quanto você tem se preocupado com sua segurança? 1 2 3 4 5

30. Quão confortável é o lugar onde você mora? 1 2 3 4 5

31. O quanto você tem gostado de onde você mora? 1 2 3 4 5

32. Você tem tido dificuldades financeiras? 1 2 3 4 5

33. O quanto você tem se preocupado com dinheiro? 1 2 3 4 5

34. Quão facilmente você tem tido acesso a bons cuidados médicos? 1 2 3 4 5

35. O quanto você tem aproveitado o seu tempo livre? 1 2 3 4 5

36. Quão saudável tem sido o seu ambiente físico (clima, barulhos, poluição, atrativos)? 1 2 3 4 5

37. Quão preocupado (a) você tem estado com o barulho na área que você vive? 1 2 3 4 5

38. Em que medida você tem tido problemas com transporte? 1 2 3 4 5

39. O quanto as dificuldades de transporte tem dificultado sua vida? 1 2 3 4 5

II. As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas. Por exemplo, atividades diárias, rotineiras. Se você foi capaz de fazer estas atividades completamente, coloque assinala no número abaixo de "completamente". Se você não foi capaz de fazer nenhuma destas coisas, marque o número abaixo de "nada". Se você desejar indicar que sua resposta se encontra entre "nada" e "completamente", você deve colocar assinalar um dos números entre estes dois extremos. AS QUESTÕES SE REFEREM ÀS DUAS ÚLTIMAS SEMANAS.

Questões

1. Você tem tido energia suficiente para o seu dia-a-dia? 1 2 3 4 5

2. O quanto você tem acordado disposto (a) e com vontade de ao trabalho? 1 2 3 4 5

3. Em que medida você tem sido capaz de desempenhar suas atividades diárias? 1 2 3 4 5

4. Quão dependente você é de medicação? 1 2 3 4 5

5. Você tem conseguido dos outros o apoio que necessita? 1 2 3 4 5

6. Em que medida você tem podido contar com amigos quando precisa deles? 1 2 3 4 5

7. Em que medida as características de seu lar tem correspondido às suas necessidades? 1 2 3 4 5

8. Você tem tido dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades? 1 2 3 4 5

9. Quão disponível para você estão as informações que tem precisado no seu dia-a-dia? 1 2 3 4 5

10. Em que medida você tem tido oportunidades de adquirir informações que considera necessárias? 1 2 3 4 5

11. Em que medida você tem tido oportunidades de atividades de lazer? 1 2 3 4 5

12. Quanto você tem sido capaz de relaxar e curtir a você mesmo? 1 2 3 4 5

13. Em que medida você tem tido meios de transporte adequados? 1 2 3 4 5

14. Em que medida as aulas da graduação tem lhe dado o mesmo entusiasmo que há alguns anos passados? 1 2 3 4 5

15. O quanto as atividades de pesquisa têm lhe dado satisfação? 1 2 3 4 5

16. O quanto as atividades de pós-graduação e de orientação têm lhe dado satisfação? 1 2 3 4 5

17. A necessidade de cumprir prazos e quantidades tem interferido negativamente em seu prazer de trabalhar? 1 2 3 4 5

18. O quanto as atividades rotineiras no seu trabalho têm lhe provado cansaço e irritação? 1 2 3
4 5

19. O quanto as atividades no trabalho têm lhe tirado o ânimo para outras atividades lúdicas e/ou culturais?

1 2 3 4 5

20. O quanto você têm desejado “tirar umas férias” do seu trabalho (“dar um tempo”)? 1 2 3
4 5

III. As questões seguintes perguntam sobre o quão satisfeito (a), feliz ou bem você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nos últimos dois meses. Por exemplo, na sua vida familiar ou a respeito da energia (disposição) que você tem. Indique quão satisfeito (a) ou não satisfeito (a) você está em relação a cada aspecto de sua vida e assinale o número correspondente ao que melhor represente como você se sente sobre isto. AS QUESTÕES SE REFEREM AOS DOIS ÚLTIMOS MESES.

Questões

1. Quão satisfeito (a) você está com a qualidade de sua vida? 1 2 3 4 5

2. Em geral, quão satisfeito (a) você está com a sua vida? 1 2 3 4 5

3. Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde? 1 2 3 4 5

4. Quão satisfeito (a) você está com a energia (disposição) que você tem? 1 2 3 4 5

5. Quão satisfeito(a) você está com o seu sono? 1 2 3 4 5

6. Quão satisfeito (a) você está com a sua capacidade de aprender e usar novas informações? 1 2
3 4 5

7. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de tomar decisões? 1 2 3 4 5

8. Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo? 1 2 3 4 5

9. Quão satisfeito (a) você está com suas capacidades? 1 2 3 4 5

10. Quão satisfeito (a) você está com a sua atuação acadêmica? 1 2 3 4 5

11. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?
1 2 3 4 5

12. Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? 1 2 3 4 5

13. Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual? 1 2 3 4 5

14. Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de sua família? 1 2 3 4 5

15. Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos? 1 2 3 4 5

16. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de dar apoio aos outros? 1 2 3 4 5

17. Quão satisfeito (a) você está com a sua segurança física (assaltos, incêndios, etc.)? 1 2 3 4
5

18. Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora? 1 2 3 4 5

19. Quão satisfeito (a) você está com sua situação financeira? 1 2 3 4 5

20. Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? 1 2 3 4 5

21. Quão satisfeito (a) você está com os serviços de assistência à saúde e previdenciária? 1 2 3
4 5

22. Quão satisfeito (a) você está com as suas oportunidades de aprender coisas novas, de estudar? 1
2 3 4 5
23. Quão satisfeito (a) você está com as suas oportunidades de obter novas informações da Instituição e dos órgãos com que você trabalha? 1 2 3 4 5
24. Quão satisfeito (a) você está com a maneira de usar o seu tempo livre? 1 2 3 4 5
25. Quão satisfeito (a) você está com o seu ambiente físico (poluição, clima, barulho, atrativos)? 1
2 3 4 5
26. Quão satisfeito (a) você está com o lugar em que vive? 1 2 3 4 5
27. Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte? 1 2 3 4 5
28. Quão satisfeito (a) você está com o tipo de tarefa que tem de fazer em geral? 1 2 3 4 5
29. Quão satisfeito (a) você está com as tarefas adicionais que lhe são demandadas? 1 2 3 4
5
30. Você se sente feliz com sua relação aos colegas de trabalho? 1 2 3 4 5
31. Você se sente feliz com sua relação com as pessoas de sua família? 1 2 3 4 5
32. Como você avaliaria sua qualidade de vida? 1 2 3 4 5
33. Como você avaliaria sua vida sexual? 1 2 3 4 5
34. Como você avaliaria o seu sono? 1 2 3 4 5
35. Como você avaliaria sua memória? 1 2 3 4 5
36. Como você avaliaria a qualidade dos serviços de infra-estrutura disponíveis para você? 1 2
3 4 5

IV. As questões seguintes referem-se a "com que frequência" você sentiu ou experimentou certas coisas, por exemplo, o apoio de sua família ou amigos, envolvimento em competições ou experiências negativas, tais como um sentimento de insegurança. Se, nas duas últimas semanas, você não teve estas experiências de nenhuma forma, marque o número correspondente à resposta "nunca". Se você sentiu estas coisas, determine com que frequência você os experimentou e assinale no número apropriado. Então, por exemplo, se você sentiu dor o tempo todo nas últimas duas semanas, marque o número abaixo de "sempre". AS QUESTÕES REFEREM-SE ÀS DUAS ÚLTIMAS SEMANAS.

Questões

1. Com que frequência você tem sentido dor (física)? 1 2 3 4 5
2. Em geral, você tem se sentido contente? 1 2 3 4 5
3. Com que frequência você tem tido sentimentos negativos, tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?
1 2 3 4 5

V. As afirmações seguintes se referem ao trabalho. Trabalho, neste caso, aqui significa a atividade principal que você faz. Aqui, você deverá dizer se discorda ou se concorda e o quanto discorda ou concorda com elas. AS QUESTÕES REFEREM-SE AO ÚLTIMO SEMESTRE.

Questões

1. Você é capaz de trabalhar com satisfação todos os dias? 1 2 3 4 5

2. Você é capaz de fazer todas as suas tarefas diárias? 1 2 3 4 5
3. Você está satisfeito (a) com a sua capacidade para o trabalho? 1 2 3 4 5
4. Sua capacidade de trabalho, em relação ao passado melhorou? 1 2 3 4 5
5. Você sente que seu programa de pós-graduação precisa ser mais eficaz que os demais para melhorar os recursos recebidos? 1 2 3 4 5
6. Você acredita que sem a sua produção acadêmica seu programa poderia ser rebaixado na avaliação? 1 2 3 4 5
7. Para que o programa de pós-graduação continue sendo bem avaliado é preciso excluir os que não estão aptos, os que não produzem os que não têm qualificação? 1 2 3 4 5
8. Os docentes que não se sentem motivados, os que são improdutivos, os que não se dedicam ao programa, são indisciplinados com relação a prazos, nunca estão disponíveis e nem são abnegados devem ser excluídos do programa? 1 2 3 4 5
9. A Universidade e o programa são muito importantes, por isso é necessário arrumar a casa, fazer uma faxina, pois somente os melhores é que podem continuar? 1 2 3 4 5
10. Para merecer o reconhecimento das agências, dos colegas e da instituição é necessário assumir alguns sacrifícios? 1 2 3 4 5
11. Seus colegas, no fundo, têm medo de não estar à altura das novas exigências, de serem considerados não competentes? 1 2 3 4 5
12. É bastante freqüente o trabalho ser justamente reconhecido pelos pares, ainda que não seja objeto de prêmios e honrarias? 1 2 3 4 5
13. Você recebe com freqüência elogios de seus colegas pelos trabalhos que está desenvolvendo? 1 2 3 4 5
14. Se você tem um trabalho publicado ou reconhecido, seus colegas o incentivam a continuar produzindo e ficam felizes por você? 1 2 3 4 5
15. A Instituição sabe de tudo o que ocorre em sua área e o quanto os professores se empenham para o bom andamento do trabalho? 1 2 3 4 5
16. Os docentes improdutivos atrapalham a avaliação do programa e devem ser afastados do mesmo? 1 2 3 4 5
17. Os docentes indisciplinados com relação a prazos e os que não se devotam ao cumprimento das exigências do Programa devem ser afastados? 1 2 3 4 5

VI. As questões seguintes referem-se às suas crenças pessoais e o quanto elas afetam a sua qualidade de vida. As questões dizem respeito à religião, à espiritualidade e outras crenças que você possa ter. Elas correspondem a, pelo menos, um PERÍODO DE TEMPO REALTIVO A SEIS MESES.

Questões

1. Suas crenças pessoais dão sentido à sua vida? 1 2 3 4 5
2. Em que medida você acha que sua vida tem sentido? 1 2 3 4 5
3. Em que medida suas crenças pessoais lhe dão força para enfrentar dificuldades? 1 2 3 4 5

4. Em que medida suas crenças pessoais lhe ajudam a entender as dificuldades da vida? 1 2 3
4 5

5. Para enfrentar o desgaste do dia-a-dia você dedica regularmente um tempo para suas crenças pessoais?
1 2 3 4 5

6. Em que medida você sente que sua vida no trabalho tem algum sentido? 1 2 3 4 5

7. Em que medida a forma de encarar a vida é transposta para o ambiente de trabalho? 1 2 3 4
5



DECLARAÇÃO

Eu, José Henrique de Faria, Professor Titular da UFPR, Líder do Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais, registrado no CNPq desde 2002 e Certificado pela UFPR e registrado no BANPESQ, Guia de Fontes da UFPR sob número 2007021696, declaro que:

1. Márcio Pascoal Cassandre é membro do referido Grupo, na linha de pesquisa, Organização, Poder e Controle;
2. Márcio Pascoal Cassandre está autorizado a aplicar o **QUESTIONÁRIO DO GRUPO DE PESQUISA SOBRE SOFRIMENTO E QUALIDADE DE VIDA** aos docentes da UEL e UEM, na condição “blind” (sem identificação do respondente);
3. O conjunto dos questionários será processado na UFPR com a utilização do software Statistical Package for Social Science – SPSS (com licença de uso legal);
4. Os pesquisadores da UFPR responsáveis pela pesquisa, Dr. José Henrique de Faria (Centro de Pós-Graduação em Administração), Dra. Tânia Maria Baibich-Faria (Programa de Pós-Graduação em Educação) e Professor Mestre Dirceu Zorzetto Filho (Departamento de Psiquiatria e Medicina Forense), emitirão um relatório de pesquisa com os resultados da UFPR, UEM e UEL;
5. Após esse relatório, haverá uma reunião de pesquisa, com a participação de todos os pesquisadores, para discussão dos resultados;
6. Márcio Pascoal Cassandre, sob a orientação de sua orientadora de dissertação de mestrado e sob a supervisão dos pesquisadores, poderá utilizar parte da base de dados relativos ao tema de seu estudo para sua dissertação, estando, inclusive, autorizado a acrescentar aspectos qualitativos à mesma, sem prejuízo dos dados quantitativos;
7. Todos os dados coletados a partir dos questionários aplicados na UEM e na UEL devem gerar artigos em revistas científicas, trabalhos em congressos, capítulos de livros, seminários e outras formas acadêmicas de divulgação.

Professor Dr. José Henrique de Faria
Líder do Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais

