Universidade de São Paulo
Faculdade de Saúde Pública

Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação

Talita da Silveira Campos Teixeira

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de concentração: Saúde ambiental

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Roberta de Castro Moreno

São Paulo

2019

Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação

Talita da Silveira Campos Teixeira

Dissertação apresentada à Comissão Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de concentração: Saúde ambiental

Orientadora: Profa. Dra. Claudia Roberta de Castro Moreno

Edição Revisada

São Paulo

2019

AGRADECIMENTOS

A Deus por cuidar de mim e de minha família a todo momento.

A minha orientadora Professora Dra. Claudia Roberta de Castro Moreno, por me aceitar no programa de mestrado e me encorajar a sempre ir adiante. Você me deu a incrível oportunidade em iniciar na área acadêmica, o que verdadeiramente, expandiu meu mundo. Durante os mais de dois anos de convivência, pude crescer pessoal e profissionalmente graças a você. Gratidão!

A querida Professora Dra. Elaine Cristina Marqueze, pela carinhosa ajuda, muito além da estatística. Sempre serei grata pelo seu tempo e conhecimento a mim doados, muitos dos quais subtraídos de seus dias de descanso. Gratidão!

Aos professores da banca de qualificação, Professor Dr. Alberto Olavo Advincula Reis e Professor Dr. Ivan França Junior pela delicadeza em cada sugestão e contribuição para melhoria deste trabalho.

A todos os professores que contribuíram para minha formação.

Ao meu marido Rogério, pelo amor e apoio sem o qual essa dissertação jamais teria sido possível.

A Miriam por cuidar tão bem dos meus filhos durante os momentos de minha ausência.

Aos meus filhos, Clara e Guilherme, pelo amor mais sincero e intenso que já vivenciei, tão necessários nos dias mais difíceis.

A Carol, amiga querida, pelas doces palavras de apoio e incentivo que só uma mãe pode dar a outra.

Aos amigos de jornada: Patrícia, Robert, Felipe e Victor; obrigada pelos cafés, risadas e as conversas sempre ricas.

A todos os professores que participaram desta pesquisa. Gratidão pela doação de seu preciso tempo!

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pela bolsa de mestrado concedida.

Teixeira, T. S. C. **Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação**. 2019. Dissertação de mestrado - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 2019.

Resumo

Introdução: Em um mundo globalizado, regido pela lógica capitalista da produtividade, novos cenários se emolduram no mundo do trabalho. Essas mudanças se refletem no trabalho docente e culminam na intensificação no trabalho, em um ambiente laboral competitivo, com forte pressão pelo desempenho quantitativo e pelo cumprimento de metas, podendo levar ao adoecimento físico e mental desses trabalhadores. **Objetivos:** Avaliar a relação entre a percepção sobre a pressão para publicação com a satisfação no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa (estresse no trabalho). **Metodologia:** A população de estudo foi constituída por 64 docentes vinculados a Programas de Pós-graduação de três unidades da Universidade de São Paulo, sendo: Faculdade de Saúde Pública, Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências atmosféricas e Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram: questionário sociodemográfico, laboral e de saúde; escala de satisfação no trabalho do *Occupational Stress Indicator – OSI*; Escala *Effort-Reward Imbalance – ERI* (Desequilíbrio Esforço-Recompensa). **Resultados:** A maioria dos professores era mulher, sendo a mediana de idade de 58 anos, morava em São Paulo e tinha um filho morando na residência. Os docentes estavam distribuídos em 14 programas de pós-graduação, sendo 75% estavam credenciados no Programa de Saúde Pública. A mediana do tempo de trabalho na USP foi de 15,4 anos e 98% trabalhavam em regime de dedicação exclusiva. Mais de 78% relatou realizar parte do trabalho acadêmico em casa e 82% relatou trabalhar nos fins de semana. Aproximadamente 50% dos docentes relataram realizar atividades fora de suas atribuições de função, apresentando como justificativa o número de funcionários insuficientes. Mais da metade dos professores já haviam trabalhado anteriormente em instituições de ensino superior, a maioria deles em instituições particulares. Em relação à escala de percepção da percepção da pressão por publicação (de 0 a 10), mais da metade atribuiu nota 9 a 10. O modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa mostrou que 85% dos docentes estavam em desequilíbrio, condição que sugere estresse laboral. Não houve associação estatisticamente significante entre a satisfação no trabalho e a percepção da pressão por publicação. Maiores proporções da percepção de elevada pressão para publicação foram encontradas entre professores que já haviam trabalhado em outra instituição de ensino superior, que realizavam parte do

trabalho em casa e que estavam em desequilíbrio entre esforço-recompensa. A partir do Modelo Linear Generalizado houve associação estatisticamente significante entre a percepção da pressão por publicação com as médias do esforço, do comprometimento excessivo e do coeficiente esforço-recompensa, ajustados pelo tempo de trabalho na USP, função de gestão acadêmica e bolsa produtividade. **Conclusão:** Na população estudada a percepção da pressão por publicação foi associada a níveis mais altos de esforço no trabalho bem como de comprometimento excessivo e maior desequilíbrio entre esforço empregado e recompensa recebida no trabalho. Além disso, ter trabalhado anteriormente em instituição de ensino superior e realizar parte do trabalho acadêmico em casa também foram associados a maiores níveis de percepção da pressão por publicação. Sugere-se que esses achados se estabeleçam tanto em razão de como o docente recebe as pressões, responsabilidade e exigências das demandas na universidade quanto por suas características pessoais no enfrentamento das demandas de estresse no trabalho.

Descritores: docentes, saúde do trabalhador, condições de trabalho, mercantilização, capitalismo.

Teixeira, T. S. C. [**Academic productivity and teachers' health in Post-Graduation**]. 2019. Dissertation - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Portuguese.

Background: In a globalized world governed by the capitalist logic of productivity, new scenarios emerge in the work world. These changes are reflected in the professor activities lead to an intense and competitive work environment, with strong pressure for quantitative performance and the achievement of goals, can result in physical and mental illnesses for the workers. **Aims:** To evaluate the relation between the perception of pressure for publication with job satisfaction and imbalance between effort and reward (stress at work). **Methodology:** The study population consisted of 64 professors linked to Postgraduate Programs of three units of University of São Paulo, as follows: School of Public Health, Institute of Astronomy, Geophysics and Atmospheric Sciences and Faculty of Philosophy, Letters and Human Sciences. The instruments of data collection used were: socio-demographic, labor and health questionnaire; job satisfaction scale of the Occupational Stress Indicator - OSI; Effort-Reward Imbalance Scale - ERI. **Results:** Most of the professors were women, with a median age of 58 years, lived in São Paulo and had 1 child living in the residence. The professors were distributed in 14 postgraduate programs, of which 75% were accredited in the Public Health Program. The median working time at USP was 15.4 years and 98% were full time dedication. Over 78% reported performing part of the academic work at home and 82% reported working on weekends. Approximately 50% of the professors reported carrying out activities outside their function assignments, presenting as justification the number of insufficient employees. More than half of the professors had previously worked in higher education institutions, most of them in private institutions. Regarding the scale of perception for publishing pressure (0-10), more than half have scored 9 to 10. The imbalance effort-reward model showed that 85% of professors were in a imbalance, a condition that suggests work stress. The satisfaction scale in OSI's work showed that 34% of professors were satisfied, 33% dissatisfied and 33% in intermediate satisfaction. Greater proportions the perception of high pressure for publication were found among professors who had worked at another institution of higher education that perform part of the work at home and were in imbalance between effort-reward. From the Generalized Linear Model, there was a statistically significant association between the perception of pressure for publication with the means of effort, over commitment and the effort-reward coefficient,

adjusted by the working time at the USP, academic management and research grant. **Conclusion:** In the studied population, perception of pressure for publication was associated with higher levels of work effort as well as over commitment and greater imbalance between employee effort and reward received at work. In addition, having previously worked in a higher education institution and performing some of the academic work at home were also associated with higher levels of perceived pressure for publication. It is suggested that these findings are established both because the professor receives the pressures, responsibilities and demands in the university as for their personal characteristics in coping with the demands of stress at work.

Descriptors: faculty; working conditions, occupational health, commodification, capitalism.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 12

1.1 BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DAS UNIVERSIDADES.....13

1.2 TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO DOCENTE ATRAVÉS DO CAPITALISMO - A MERCANTILIZAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO 17

1.3 AVALIAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTIFICA DOS DOCENTES 20

1.4 CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE 23

1.4.1 Processo de adoecimento nas relações de trabalho 23

1.4.2 Saúde dos professores-pesquisadores de Pós-graduação 26

2. HIPÓTESE 28

3. OBJETIVOS 29

3.1 OBJETIVO GERAL 29

3.1 OBJETIVOS ESPECIFÍCOS 29

4. METODOS 29

4.1 TIPO DE ESTUDO 29

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA 30

4.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO e EXCLUSÃO 30

4.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 31

4.4.1 Questionário sociodemográfico e laboral.....31

4.4.2 Questionário sobre estado de saúde atual 33

4.4.3 Escala de Satisfação no Trabalho 34

4.4.4 Modelo Desequilíbrio Esforço Recompensa (DER) - E*ffort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI)*.....36

4.4.5 Metodologia para coleta dos dados 38

4.5 ANÁLISE DE DADOS 38

5.4.1 Características da população de estudo 38

4.5.2 Análise das associações 39

4.6 ASPECTOS ÉTICOS 39

5. RESULTADOS 40

5.1 VERIFICAÇÃO DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS (COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH).....40

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO DE ESTUDO 40

5.2 ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO.....50

5.3 ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO 51

5.4 MODELO DESEQUILÍBRIO ESFORÇO RECOMPENSA (DER) - E*FFORT-REWARD IMBALANCE QUESTIONNAIRE (ERI)* 53

5.5 ANALISE DAS ASSOCIAÇÕES 55

5.5.1 Modelo Linear Generalizado – GLM 58

6. DISCUSSÃO 60

6.1 PERFIL POPULACIONAL 60

6.2 VARÍAVEIS RELACIONADAS AO PERFIL PROFISSIONAL 65

6.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO 66

6.4 MODELO DESEQUILÍBRIO ESFORÇO RECOMPENSA – DER 68

6.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO 74

7. CONCLUSÃO.....75

8. REFERÊNCIAS.....76

APÊNDICES 89

APÊNDICE 1 – Declaração de Anuência do programa de pós-graduação em Filologia e Língua Portuguesa.....89

APÊNDICE 2 – Declaração de Anuência do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas.....90

APÊNDICE 3 – Termo de consentimento livre e esclarecido.....91

APÊNDICE 4 – Questionário de pesquisa.....92

APÊNDICE 5 – Tabelas e Figuras.....101

CURRÍCULO LATTES DA ORIENTADORA.....104

CURRÍCULO LATTES DA ORIENTANDA.....105

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo características sociodemográficas. São Paulo, 2018.

Tabela 2: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo trabalho anterior em Instituição de Ensino Superior (IES). São Paulo, 2018.

Tabela 3: Distribuição do número de docentes segundo programa de pós-graduação credenciado. São Paulo, 2018.

Tabela 4: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo característica funcional. São Paulo, 2018.

Tabela 5: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividades realizadas fora das atribuições de função. São Paulo, 2018.

Tabela 6: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo disposição do tempo de trabalho. São Paulo, 2018.

Tabela 7: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividade de trabalho relacionada à gestão acadêmica. São Paulo, 2018.

Tabela 8: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividade de trabalho. São Paulo, 2018.

Tabela 9: Distribuição do número de docentes de acordo doença atual autorreferida e com diagnóstico médico. São Paulo, 2018.

Tabela 10: Distribuição do número e porcentagem de docentes segundo nível de satisfação e aspecto do trabalho. São Paulo, 2018

Tabela 11: Caracterização da percepção da pressão por publicação segundo variáveis sociodemográficas e laborais pelo teste de qui-quadrado de Pearson. São Paulo, 2018.

Tabela 12: Teste de normalidade das variáveis quantitativas contínuas por meio do teste de Shapiro-Wilk. São Paulo, 2018.

Tabela 13: Correlação entre a percepção da pressão por publicação com idade, tempo de trabalho, satisfação no trabalho e coeficiente do modelo desequilíbrio esforço-recompensa. São Paulo, 2018.

Tabela 14: Comparação das médias do escore do esforço, do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Tabela 15: Comparação das médias do escore da recompensa, do modelo desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo 2018.

Tabela 16: Comparação das médias do escore do comprometimento excessivo, do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Tabela 17: Comparação das médias da percepção da pressão por publicação com o coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa dicotomizado. São Paulo, 2018.

Tabela 18: Comparação das médias do coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa contínuo com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Tabela 19: Comparação das médias do escore da escala de satisfação no trabalho com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Tabela 20: Comparação das médias da percepção da pressão por publicação com a satisfação no trabalho (tercil). São Paulo, 2018.

Figura 1: Gráfico *Box-plot* da relação entre horas totais trabalhadas na residência e universidade e das horas de trabalho realizadas na residência isoladamente, com indicação da mediana, primeiro e terceiro quartil (caixa), valores mínimos e máximos (haste superior e inferior) e *outlier* (º). São Paulo, 2018.

Figura 2: Distribuição do número de docentes de acordo com as razões que os motivam a realizar parte do seu trabalho da universidade em casa (nessa questão o docente poderia marcar mais de uma alternativa). São Paulo, 2018.

Figura 3: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de artigos publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.

Figura 4: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de livros publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.

Figura 5: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de capítulos de livros publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.

Figura 6: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com a nota atribuída à percepção da pressão por publicação numa escala de 0 (nenhuma pressão) a 10 (muita pressão). São Paulo, 2018.

Figura 7: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com grau de satisfação e aspectos do trabalho. São Paulo, 2018.

Figura 8: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com desequilíbrio entre esforço e recompensa. São Paulo, 2018.

Figura 9: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com grau de comprometimento e aspecto do trabalho. São Paulo, 2018

Figura 10: Distribuição do número de artigos publicados indexados no Web of Science e evolução do quadro docente entre os anos de 2013 e 2017.

Figura 11: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) no Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.

Figura 12: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.

Figura 13: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) da Faculdade de Saúde Pública da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.

Figura 14: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) na USP entre os anos de 2013 e 2017. São Paulo, 2018.

Figura 15: Mecanismo hipotético de desencadeamento da percepção da pressão por publicação e suas associações. São Paulo, 2019.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com VIRKKUNEM e NEWNHAM (2015) a análise histórica de uma instituição nos permite traçar um panorama das mudanças na atividade de trabalho que ocorreram ao longo do tempo e acarretaram em modificações de sua estrutura. Assim, a partir da análise histórica da pesquisa no Brasil, quando a atividade de pesquisa (pós-graduação) passa a ser supervalorizada em relação a atividade de ensino (graduação), é possível identificar grandes transformações que percorrem o trabalho dos docentes de Pós-graduação (PG).

Em um mundo globalizado, regido pela lógica capitalista da produtividade, novos cenários se emolduram no mundo do trabalho, caracterizado pela produção de novas tecnologias, aceleração de produção, trabalho e trabalhadores flexíveis, polivalentes e precarizados, e excluídos das inovações. Estas mudanças se refletem na reestruturação e reforma dos sistemas educativos, afetando o quadro docente, o trabalho que desempenham e as relações profissionais e sociais (DE MEIS et al., 2003; BRITO, 2006; LUIZ, 2006; MANCEBO, 2007a).

Agrega-se assim nas universidades algo considerado como segredo da acumulação primitiva: surto produtivista acompanhado por um surto competitivo, sendo estes orientados pela vinculação entre fomento e avaliação dos programas de pós-graduação (BIANCHETTI e MACHADO, 2009).

Regidos por essas mudanças, as instituições de ensino superior são impelidas a se adaptar às novas composições trabalhistas e, por conseguinte ajustar seu produto às novas exigências do capital. A partir dessa nova condição, a eficiência e a produtividade docente são objetivadas em índices. Tal transformação reforça a cooperação entre educação e o trabalho. Sob o pretexto de qualificar essa força de trabalho, o docente passa a ser visto como produtor de "força de trabalho competente" e "tecnologia e conhecimento científico" (MANCEBO, 2007a, MANCEBO, 2007b).

Essas mudanças no cenário do trabalho docente culminam na gênese da intensificação [1]no trabalho, em um ambiente laboral competitivo, com forte pressão pelo desempenho

[1] Segundo Melchior (apud ASSUNÇÃO e OLIVEIRA, 2009), a intensificação do trabalho pode decorrer do aumento da produção sem a contrapartida do efetivo, ou da redução do efetivo sem mudanças na produção. Essa intensificação pesa sobre o trabalhador que deverá criar estratégias para regular os efeitos da ampliação da complexidade ou do aumento do número de tarefas a serem realizadas na mesma unidade temporal por uma mesma pessoa ou equipe.

quantitativo e o cumprimento de metas que culmina no adoecimento físico e mental dos trabalhadores (DE MEIS, 2003; LOUZADA e SILVA FILHO, 2005; BIANCHETTI e MACHADO, 2009; GONZÁLEZ e DOMINGUEZ, 2009; BERNARDO, 2014; LEITE, 2017).

Estudos recentes dão ênfase ao crescente aumento das manifestações relativas à saúde mental entre docentes de nível superior, tais como: estresse ocupacional e de *burnout*; sofrimento psíquico; transtornos psíquicos menores; mal-estar (cansaço mental, estresse, ansiedade, esquecimento, frustração, nervosismo, angústia, insônia e depressão); problemas de ordem psicoemocional e/ou psicossomática (GASPARINI, 2005; LEMOS, 2005; LUZ, 2005; LIMA & LIMA-FILHO, 2009; BORSOI, 2012; FREITAS, 2015; LEITE, 2017).

Considerando as transformações ocorridas no trabalho dos docentes advindas de mudanças nas políticas de educação e os impactos dessa nova dinâmica da organização do trabalho na saúde dos mesmos, este estudo se propõe a verificar a existência de associação entre a percepção da exigência por publicações com a satisfação no trabalho e o estresse, sob a hipótese de que quanto maior a percepção de pressão por publicação referida pelo docente, maior a chance de não satisfação e estresse no trabalho.

1.1 BREVE HISTÓRIA DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS

Até a década de vinte no Brasil, as escolas de ensino superior eram voltadas para a formação de profissionais liberais (como advogados, médicos, engenheiros, agrônomos), sendo as atividades de pesquisa realizadas em institutos nacionais ou estaduais, voltados em sua maioria aos interesses do país (SCHWARTZMAN, 1979; DURHAM, 2003).

Remetendo aos tempos do Brasil colônia, quando as elites da época procuravam a Europa para realizar seus estudos superiores, dada a ausência de universidades no Brasil, FÁVERO (2006) em seu dossiê sobre política de educação superior no Brasil, traça a trajetória do ensino superior no país até a Reforma Universitária. Em seu texto, é possível observar como a universidade se modificou através dos tempos, perdendo autonomia na década de 30 com a centralização pelas reformas de ensino, dando ênfase na formação de elite e na capacitação para o trabalho. Nesse contexto, surge em 1934 a Universidade de

São Paulo - USP (BRASIL, 1934). Instituída por meio do Decreto nº 6.283/34, a USP surge com as seguintes finalidades:

a) promover, pela pesquisa, o progresso da ciência;

b) transmitir, pelo ensino, conhecimentos que enriqueçam ou desenvolvam o espírito ou sejam úteis à vida;

c) formar especialistas em todos os ramos da cultura, bem como técnicos e profissionais em todas as profissões de base científica ou artística;

d) realizar a obra social de vulgarização das ciências, das letras e artes por meio de cursos sintéticos, conferências e palestras, difusão pelo rádio, filmes científicos e congêneres.

A Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras era o mais importante centro científico que se constituíra no Brasil desde o momento de sua fundação. Com seus fundadores formados nas bases da cultura francesa, muitos foram os professores franceses que estiveram na universidade por longos períodos, tornando a universidade uma referência em pesquisa no Brasil, a partir da integração entre ensino e pesquisa (SCHWARTZMAN, 1979).

Segundo MARTINS (2009), entre o final de 1940 e início de 1950, as universidades começam a se mobilizar pela autonomia universitária. O ritmo de desenvolvimento acelerado pela industrialização e crescimento econômico, revela a situação precária das universidades. Em 1960, tínhamos no país 29 mil estudantes “excedentes” que não conseguiram vagas nas instituições para as quais tinham sido aprovados. Em 1969, esse número aumenta para 162 mil estudantes, fomentando tensão social em uma classe média que vislumbra na educação superior sua ascensão social (MARTINS, 2009). A partir desse momento, introduz-se um movimento pela reestruturação do ensino superior no Brasil (FAVERO, 2006).

Posterior ao golpe militar de 1964, inúmeras medidas foram tomadas a fim de reestruturar o ensino superior nacional, a começar pelo Decreto-Lei n°53 de 1966 (BRASIL, 1966) e seu complemento Decreto-Lei n°252 de 1967 (BRASIL, 1967) que implantaram as primeiras medidas da Reforma Universitária. Uma das preocupações da reforma era estabelecer uma relação entre educação e mercado de trabalho, e incumbir o sistema educacional de preparar a força de trabalho para o sistema produtivo, embasados pela Teoria do Capital Humano (FÁVERO, 2006). Aprova-se assim em 1968 a Lei n°

5540, eixo norteador da Reforma Universitária e responsável pela mudança do perfil acadêmico brasileiro (BRASIL, 1968). Além de incentivar a privatização, a lei criou a departamentalização dando fim às cátedras, a matrícula por disciplinas, instituiu o vestibular unificado e classificatório, estabeleceu carreira docente com progressão por titulação, e também determinou a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão transformando as universidades públicas em espaço de produção científica e tecnológica além da função primária de ensino (BRASIL, 1968).

Com as mudanças ocorridas a partir da Reforma de 1968 houve a expansão do Ensino Superior Brasileiro até a década de 80, que segundo SOUSA (2008) sofreu estagnação dadas as limitações de recursos que dificultaram a expansão do sistema público federal e aos instrumentos que impediram a abertura de novos cursos e vagas.

SCHWARTZMAN (1979) aponta as agências de fomento como as instituições responsáveis por viabilizar, do ponto de vista financeiro, o desenvolvimento da pesquisa acadêmica no país. A primeira a surgir foi o Conselho Nacional de Pesquisas – CNPq em 1951, posteriormente a Coordenação do Aperfeiçoamento do Pessoal do Ensino Superior – Capes também em 1951 e em 1960 a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP. O surgimento do Plano Nacional de Pós Graduação – PNP, em 1974, tem com objetivo promover o desenvolvimento científico e tecnológico do país e capacitar o corpo docente das universidades, permitindo o afastamento remunerado com possibilidade de bolsa de estudos para o docente cursarem mestrado ou doutorado (SOUSA, 2008). Isso permitiu a consolidação da universidade como principal responsável pelo desenvolvimento da atividade de pesquisa nacional (MACEDO et al., 2005).

A partir de 1990, o Brasil adota políticas regidas pelas diretrizes do Consenso de Washington, com objetivo de diminuir o tamanho do Estado e privatizar as empresas (SOUSA, 2008). Segundo o autor, a reforma do Estado e a proposta de transformar as universidades em organizações sociais têm como finalidade reduzir o financiamento do Sistema Federal de Ensino Superior seguindo preceitos do Banco Mundial para um Estado Mínimo.

Com a aprovação da Lei n°9.394 de 1996, que estabelece a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (BRASIL, 1996), temos nova forte expansão do sistema de ensino superior, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e sela os princípios da autonomia universitária e da indissociabilidade do ensino-pesquisa-

extensão, além de fixar as normas básicas da participação do setor privado na oferta de ensino (MACEDO et al.,2005 e NUNES e BRAGA, 2006).

SGUISSARDI (2006) traça um panorama geral da educação superior no país apresentando alguns dos principais aspectos da educação no período de 1994–2002, dentre eles: a baixa cobertura do sistema; a diversidade institucional; a privatização do sistema; distorção da distribuição regional da educação superior; má distribuição por área de conhecimento; redução de 33% do PIB para o financiamento das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES); expansão de um modelo de universidade de ensino em detrimento de universidade de pesquisa; aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE).

De 2003 a 2010, o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva segue as mesmas diretrizes dos governos anteriores (alinhado ao que preconiza o Banco Mundial no que tange à educação), dando continuidade ao processo de reformulação da educação superior, através de diversas leis, decretos e medidas com vistas a intensificar a política de diversificação das instituições de ensino superior e suas fontes de financiamento (MANCEBO, 2004). De acordo com MANCEBO (2004) destacam-se nesse aspecto a Lei n°10.973 de 2004 – Lei de Inovação Tecnológica (Brasil, 2004) e a Lei n°11.096 de 2005 (BRASIL, 2005) que cria o Programa Universidade para Todos – PROUNI, ambas estabelecendo parceria entre universidades públicas e empresas com vistas a promover a privatização e o empresariamento da educação nas instituições públicas. Em 2007, é implantado o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades – ReUni, instituído pelo Decreto Presidencial n°6.096 (BRASIL, 2007) com o objetivo de dar às instituições condições de expandir o acesso e garantir condições de permanência no Ensino Superior, tornando o ensino foco da educação superior em detrimento das atividades de pesquisa e extensão (NUNES e BRAGA, 2006). Segundo o autor, observa-se uma tendência à intensificação do trabalho docente, que é destacada pelo referido decreto como otimização de recursos humanos.

DE PAULA et. al (2017) aponta que as atuais políticas educacionais, dentre elas o Plano Nacional de Educação (2014-2024), são ditadas pelo setor empresarial que preconiza a educação básica e delega à iniciativa privada a educação superior, garantindo mercantilização desse nível de ensino por ser considerado rentável para extração de lucros.

1.2 MUDANÇAS NOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E SUA CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO DOS DOCENTES

Vivemos sob o impacto de mudanças trazidas pela crise dos anos 70, marcada pela perda da capacidade dos Estados nacionais em regularem a economia, frente ao poderio do sistema financeiro internacional, bem como pela ascensão da ideologia neoliberal. Tais mudanças culminaram na busca de equilíbrio orçamentário via redução dos gastos públicos, abertura comercial e liberalização financeira, desregulamentação dos mercados nacionais com a eliminação dos instrumentos de controle de preços e incentivos, em reformas do sistema de previdência e do mercado de trabalho, e privatização das empresas e dos serviços públicos (SGUISSARDI, 2006).

De acordo com MANCEBO (2007a), dentro desse contexto de mudanças o mercado de trabalho se transforma gerando consequências negativas para a população trabalhadora, com falas sobre flexibilidade, mobilidade e agilidade. Para tanto, rompe-se com o horário regular de trabalho, cresce o número de trabalhadores em jornada parcial de trabalho, trabalhadores temporários ou subcontratados, níveis salariais cada vez mais baixos, perda dos direitos trabalhistas, insegurança no emprego e intensificação dos processos de trabalho, os quais ditam o ritmo de vida dos trabalhadores e a forma com que se relacionam entre si. Surge então um modelo de trabalhador ideal, capaz de lidar com eventos repentinos e exigindo do mesmo um imediatismo na construção de novas habilidades geradas a partir de situações vivenciadas no cumprimento da atividade de trabalho.

Assim, novos contornos estabelecem-se nas relações produtivas das sociedades contemporâneas: produções maleáveis e individualizadas, com valorização dos trabalhadores qualificados polivalentes, organizações do trabalho flexíveis com implementação de horários indefinidos de trabalho, precarização dos vínculos trabalhistas e um chamado à subjetividade do trabalhador para o centro dos processos de trabalho (MANCEBO e LOPES, 2004; PIOLLI et al., 2005).

KUENZER e MORAES (2005) apontam que as pesquisas em torno do trabalho dos docentes-pesquisadores são direcionadas para as formas como o modo de produção capitalista se manifestações no trabalho acadêmico a partir do momento que a Pós-Graduação brasileira adota a meta de formação de professores para o ensino superior (até meados da década de 90) para a formação de pesquisadores. É possível reconhecer nessa

nova dinâmica da Pós-Graduação o modo de produção capitalista, considerando como o segredo da acumulação e da expansão do capitalismo a apropriação e a intensificação do tempo de trabalho dos trabalhadores, criando alternativas para garantir o lucro, tornando o trabalho na universidade cada vez mais semelhante ao que ocorre nas empresas (BIANCHETTI e MACHADO, 2009).

O trabalho docente, primariamente imaterial (HYPOLITO e GRISHCKE, 2013), solidifica a produção científica materializando-a em artigos, capítulos ou livros, equivalendo-lhes a qualquer bem material, onde sua produção fica subordinada a metas quantitativas que precisam ser cumpridas. A adoção do sistema de metas no universo acadêmico, assim como nos setores de produção de bens materiais, deve atender à demanda de determinados clientes, no caso da academia as instituições que financiam, regulam, avaliam e controlam as atividades de pesquisa e pós-graduação nas universidades tais como o CNPq e a Capes (BORSOI, 2012). Sob essa ótica as publicações assumem destaque no trabalho docente, pois transformam-se em produtos passíveis de comercialização com valor de troca no mercado.

Para CHAUI (2003), o conhecimento e a informação têm sido transformados em forças produtivas que integram o capital, o qual deles depende para sua acumulação e reprodução. Nesse contexto se introduz a concepção do produtivismo acadêmico, definido por SGUISSARDI (2010) como um "fenômeno em geral derivado dos processos oficiais ou não de regulação e controle, supostamente de avaliação, que se caracteriza pela excessiva valorização da quantidade da produção científico-acadêmica, tendendo a desconsiderar a sua qualidade" (SGUISSARDI, 2010, p.01). Para LUZ (2005), a produtividade acadêmica é definida como:

> "Quantum de produção intelectual, sobretudo bibliográfica, desenvolvida num espaço de tempo específico, crescente de acordo com a qualificação acadêmica ("titulação") do professor/pesquisador. Esse quantum básico é necessário para conservar os pesquisadores na sua posição estatutária em seu campo científico. (...) O quantum de produção é estipulado atualmente, em quase todos os campos disciplinares, em termos de *papers* editados em periódicos de circulação nacional ou internacional, cuja qualidade de divulgação (base Qualis) é estabelecida por cada área de conhecimento" (LUZ, 2005, p.43).

No âmbito dessa nova configuração do produtivismo acadêmico garante-se parte das remunerações, boas avaliações dos pesquisadores e programas que por sua vez instrumentalizam o fomento, rankings que subsidiam promoções e melhores avaliações e assim por diante. Como consequência, esse novo sistema fomenta a competitividade, com componentes prejudiciais aos indivíduos, ao coletivo e à ciência, dado que o que se faz é fim e não meio (BIANCHETTI e MACHADO, 2009).

Tal produtividade é medida, principalmente pela quantidade de publicação acadêmica nos veículos com melhor reputação em seus respectivos domínios do conhecimento (MANCEBO, 2013). O mesmo autor discute em um de seus estudos que, as transformações vividas nos últimos anos no universo acadêmico a partir das novas configurações assumidas pelo Estado, têm produzido novos tempos nas universidades públicas de forma a desafiar o cotidiano do trabalho docente universitário.

LEITE (2017) parte do pressuposto de que as transformações que percorreram o trabalho ao longo dos tempos, quando transportadas para o Sistema de Educação, consubstanciam-se na reformatação da educação superior empreendida pelos últimos governos (a partir de 2003) através do PL nº7.200/2006, das Diretrizes Curriculares Nacionais, Lei de Inovação Tecnológica, Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior, PROUNI, REUNI, entre outros. Esta reforma, conforme já apontado, é marcada pela introdução da lógica gerencial[2] nas universidades, aportando para este universo a competitividade, o produtivismo, a intensificação e a precarização do trabalho docente (LEITE, 2017).

De acordo com MANCEBO (2007a), a nova organização do trabalho nas universidades tem transformado o trabalhar docente, inserindo os professores universitários em um sistema produtivo-industrial gerando consequências que se inter-relacionam: precarização do trabalho, flexibilidade das tarefas e uma nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho.

Em relação ao tempo de trabalho, estudos mostram que a produção docente sofre com uma aceleração de seu trabalho bem como com um prolongamento de tempo despendido com o mesmo. LUZ (2008) aponta que para atender à necessidade das exigências institucionais vigentes quanto ao cumprimento das normas da produtividade, o docente sacrifica repouso, lazer e férias em favor do trabalho. O fato de sair do trabalho e ir para casa não determina o fim do expediente de trabalho.

ROTENBERG e CARLOS (2018), em estudo sobre o efeito da aceleração social em um grupo de 15 docentes de uma universidade pública no Brasil, apontam para a dificuldade em conciliar as práticas de trabalho com as expectativas profissionais, como geradoras de conflito de valores nos professores. Os autores argumentam sobre como tal

[2] Modelo de organização difundido em empresas capitalistas que foi internalizado nas universidades públicas em razão do processo de reconstrução do aparelho estatal, e que se deu através do Ministério da Administração e da Reforma do Estado (MARE) com a elaboração de um Plano Diretor para a reforma do Estado.

aceleração tem transformado os acadêmicos “em empreendedores em busca de produção”.

BIANCHETTI e MACHADO (2009) apontam as Tecnologias da Informação e Comunicação - TICs, surgidas a partir da 3ª Revolução Industrial, como uma das responsáveis pela ampliação e intensificação da jornada de trabalho dos pesquisadores, já que é possível aos mesmos realizar seu trabalho sem as limitações de lugar e tempo predeterminados. Segundo os autores, o surgimento das TIC’s deveria promover o ganho de tempo no trabalho provendo mais tempo para o lazer. Entretanto, o que ocorre de fato é que tais tecnologias se configuram em meios de ampliar a produtividade e com isso expropriar-se do tempo de descanso e lazer dos docentes, tão importantes na manutenção do equilíbrio físico e emocional. Além disso, o produtivismo acadêmico também interfere negativamente sobre as características de inovação e originalidade, as quais são marcas importantes no desenvolvimento do trabalho acadêmico (LUZ, 2005).

1.3 AVALIAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTIFICA DOS DOCENTES

SOUZA (2013) destaca o Relatório Bush de 1945[1] como marco inicial da institucionalização da avaliação na área científica. O mecanismo de avaliação utilizado inicialmente como indicador da produtividade e do desempenho dos cientistas e instituições[3] de pesquisa foi o número de publicações. Com o tempo buscou-se uma medida que melhor qualificasse as publicações, adicionando a essas a classificação da qualidade do veículo em que o trabalho é publicado, a avaliação do trabalho por pares e as citações. Posteriormente surgiram novos indicadores, que relacionam o número de publicações com o número de artigos citados, como o Fator de Impacto e o Índice H (SOUZA, 2013).

Neste contexto se compreende o incremento da produtividade e a ampliação da competição intra e entre programas de Pós-Graduação. Em estudo feito por BORSOI

[3]Vannevar Bush elaborou em 1945 um documento intitulado “Science, the Endless Frontier”, cujo objetivo era delinear o papel da ciência e de sua importância para o desenvolvimento dos países. O relatório destaca a superioridade da ciência moderna sobre as demais formas de conhecimento, a relevância do avanço da ciência para a promoção do progresso social, bem como o papel fundamental do cientista nesse processo. Os modelos de avaliação por conceito dos programas de pós-graduação buscariam em seu princípio garantir que seja apoiada a “ciência de qualidade”, tal como esses termos foram definidos pelo documento de Bush, com o argumento de que só os próprios cientistas têm competência e legitimidade para avaliar a qualidade da pesquisa realizada ou daquela que está por ser feita (MOREIRA e VELO, 2008)

(2012), de acordo com os docentes, os principais responsáveis pela busca de produtividade são as políticas de metas criadas pelas próprias instituições financiadoras e/ou reguladoras da pós-graduação.

BARATA (2019) aponta alguns dos efeitos indesejáveis do processo de avaliação da CAPES como: o foco na produção científica em detrimento dos aspectos de formação; o uso acrítico dos indicadores quantitativos; avaliação de desempenho dos programas balizada pelo desempenho individual dos docentes e não pelo programa em si como unidade de análise. Sobre este ponto, a autora enfatiza que aproximadamente 70% da atual avaliação fundamenta-se na produção intelectual do programa, sendo de 30% a 40% da nota atribuída à produção intelectual docente e 30% a 40% à produção discente. Favorecendo o peso da produção científica, as atividades relacionadas à formação são subavaliadas, já que a proposta do programa não influencia diretamente a nota (BARATA, 2019).

Tais critérios avaliativos foram posteriormente adotados pelas instâncias acadêmicas e administrativas da universidade, como parte da avaliação de desempenho profissional. Sobre a avaliação individualizada do desempenho, DEJOURS (2008) descreve que com sua introdução, o medo passa a fazer parte de maneira intensa do mundo do trabalho e a aponta para tal sistema como gerador de condutas de concorrência entre os trabalhadores, desestruturando as relações de solidariedade, lealdade, confiança e do prazer de conviver no trabalho. O autor ainda compara o crescente aumento das patologias mentais relacionadas ao trabalho na França com um iceberg, em que estas estariam na superfície enquanto que as novas formas de avaliação e gestão estariam invisíveis sob a água.

Assim, os docentes são impelidos a atingir as métricas de publicação a fim de que sejam considerados produtivos e para que os programas de pós-graduação aos quais são vinculados obtenham conceitos suficientes para aquisição de bolsas e verbas de manutenção ou, apenas para manterem-se ativos (LUZ, 2005). De acordo com CHAUI (2003) e SILVA (2009), poderíamos dizer que a produção científica do docente é condicionada a fatores que resultam na intensificação das atividades docentes e em atributos como a competitividade e a quantificação, sendo:

- Pelos processos de avaliação dos Programas de Pós-Graduação, onde o resultado da avaliação da Capes para os cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) depende da produção intelectual dos seus docentes;

- Pela conservação do emprego e ascensão na carreira;
- Pela obtenção de financiamento de pesquisas, os quais são baseados na quantidade de artigos publicados (com relevância para publicações nos periódicos científicos definidos hierarquicamente pelo ranking).

O relatório *Research in Brazil*, que analisa o desempenho da pesquisa brasileira num contexto global entre 2011 e 2016, apresenta algumas das seguintes conclusões: o Brasil é o 13º maior produtor mundial de publicações de pesquisa (com maior foco no Estado de São Paulo – 40%) e o impacto de citações têm estado abaixo da média mundial, embora tenha aumentado mais de 15% nos últimos seis anos. Além disso, o país obteve boas taxas entre 1% de artigos mais citados no mundo, tem cerca de 1% dos trabalhados de pesquisa em parceria com indústrias, sendo meio ambiente/ecologia, psiquiatria/psicologia e matemáticos os campos de maior impacto de citação com níveis próximos da média mundial (CROSS et al., 2017).

Importante destacar que as 20 universidades brasileiras que mais produzem *papers*, são públicas, sendo 5 estaduais e 15 federais (CROSS et al., 2017). Nesse sentido, o *CWTS Leiden Ranking*, um ranking universitário global anual baseado em indicadores bibliométricos do Web of Science, revela que no período de 2014 a 2017, as 23 universidades brasileiras com mais publicações também foram as públicas (18 federais e 5 estaduais). Tais universidade também estão no top 1% (número de publicações de uma universidade pertencente ao top 1% de seu campo) e top 1% PP (proporção das publicações da universidade pertencentes ao top 1% de seu campo).

Segundo o relatório *Research in Brazil*, a Universidade de São Paulo é a maior produtora de artigos de pesquisa acadêmica do Brasil (mais que o dobro da segunda colocada), respondendo por mais de 20% da produção nacional. Entre as universidades brasileiras, ocupa o 3º lugar em impacto médio de citação, 5º lugar em artigos entre os 1% mais citados do mundo e 4º lugar em artigos entre os 10% mais citados no mundo (CROSS et al., 2017). A universidade ocupa a 11º posição de colaborações na indústria (parcerias) e é a 3ª em colaborações internacionais (CROSS et al., 2017). O CWTS *Leiden Ranking* também aponta a Universidade de São Paulo como a maior produtora de artigos de pesquisa acadêmica do Brasil, mas a coloca em 1º lugar no top 1% e 9º lugar no top 1% PP.

Outro processo que se utiliza das métricas de publicação é a avaliação da Bolsa de Produtividade em Pesquisa do CNPq, uma complementação salarial com duração de 3

a 4 anos, concedida aos pesquisadores mediante análise da qualidade dos projetos e da "qualidade" do pesquisador (WAINER e VIEIRA, 2013). Tal recurso é organizado em nível 2 e nível 1, este último subdivido em 1D, 1C, 1B e 1A, sendo que cada nível oferece uma complementação salarial crescente. De acordo com WAINER e VIEIRA (2013), para que o pesquisador mantenha a bolsa na mesma classificação ou suba um nível é esperado que atinja determinadas critérios, os quais também incluem medidas bibliométricas de produção científica.

As mudanças na organização do trabalho docente acima apresentadas, não vieram acompanhadas do necessário suporte para que os trabalhadores pudessem se adaptar às novas exigências profissionais. Alguns dos efeitos sobre a saúde dessa classe trabalhadora são abordados no item subsequente.

1.4 CONSEQUÊNCIAS DO TRABALHO SOBRE A SAÚDE

1.4.1 Processo de adoecimento nas relações de trabalho

O entendimento de trabalho aqui adotado é o empregado pela clínica da atividade, que tem como principal propositor desta teoria Yves Clot. Esta teoria compreende o trabalho não apenas como emprego, de forma a restringi-lo a sua institucionalização econômica, mas como atividade sustentada por um projeto de transformação do real e de construção de significados pessoais e sociais (BENDASSOLLI e SBOLL, 2011). De acordo com CLOT (apud BENDASSOLLI e SBOLL, 2011), a atividade de trabalho envolve atenção do trabalhador a si mesmo, a atividade do outro e a atividade em si, fazendo emergir dessa relação diferenças na eficiência, no propósito, na estética e vocação.

Para DEJOURS et al. (1994), o trabalho pode ser fonte de prazer ou sofrimento: se ele permite a diminuição da carga psíquica é equilibrante, caso se oponha a essa diminuição torna-se fatigante. A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à exigência do empregador (mediada pela organização do trabalho) e, em geral, aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui (DEJOURS et al.,1994). Segundo o autor, a carga psíquica reverbera a pressão da organização do trabalho: quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo

trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada dando início ao sofrimento.

SELIGMANN-SILVA (1994) define carga de trabalho como conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências da tarefa, abrangendo esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos, de aspectos qualitativos e quantitativos. Nesse sentido, LAURELL e NORIEGA (1989) destacam que as cargas psíquicas se subdividem em sobrecarga e subcarga e adquirem materialidade somente no corpo humano. Para os autores, essa sobrecarga é fruto dos elementos do processo de trabalho que interatuam de forma dinâmica com o corpo, gerando perda da capacidade potencial e/ou efetiva, biológica e psíquica, ou seja, desgaste[4].

A responsabilidade do sofrimento mental é atribuída à organização do trabalho segundo DEJOURS (1992). O autor define a organização do trabalho como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade; ou seja, todos os aspectos que caracterizam a tarefa (ABRAHÃO et al.2009). Complementar a essa definição está a discrepância entre a organização (prescrita) e a cooperação (efetiva), que se observa na esfera da atividade e se mostra o nível mais complexo do trabalho (MOLINIER, 2013). A autora define que:

> ...toda atividade é, a cada instante, um compromisso a ser realizado entre uma intenção inscrita em uma história e um projeto, e solicitações e constrangimentos exógenos, provenientes do ambiente material e relacional mais ou menos estável, e endógenos, provenientes do estado fisiológico e psicológico não estável (MOLINIER, 2013, p.88).

Essa diferença é também expressa através da lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, em que normas, procedimentos, regras e ferramentas são postas acima da realidade concreta de trabalho (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011).

Segundo DEJOURS (1992), o sofrimento começa quando indivíduo já não pode fazer mais nenhuma modificação em sua tarefa para tentar torná-la mais adequada às suas necessidades (sejam elas fisiológicas ou psicológicas). MOLINIER (2013), contextualiza o sofrimento como parte da experiência humana que antecede o trabalho, e é graças a ele que o sofrimento pode-se transformar em prazer. De acordo com a tese da centralidade do trabalho, o trabalho nunca é neutro na dinâmica prazer/sofrimento, ou ele autoriza a

---

[4] O desgaste, segundo SELIGMANN-SILVA (1994), é entendido como resultado de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e o trabalhador, que atuam no process o biopsicossocial saúde-doença.

transformação do sofrimento em prazer ou ele se opõe, ou seja, não há neutralidade do trabalho face à construção da saúde mental. É o chamado sofrimento criativo, cujo destino é transformar-se em prazer e experiência estruturante e sofrimento patogênico, cujo destino é transformar-se em doença quando as defesas deixam de desempenhar seu papel protetor (MOLINIER, 2013).

O conceito de saúde/doença adotado nesta pesquisa parte da compreensão de LAURELL e NORIEGA (1989) que insere a saúde/doença como parte de um processo social além do biopsíquico, identificando a historicidade dos processos biológicos e psíquicos humanos como elemento central. Na intersecção entre processo de trabalho e processo saúde-doença, determinações de ordem sociopolítica e econômica passam a atuar. Em situações de trabalho dominado, a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados se configura como desgaste (SELIGMANN-SILVA,2011)

A inserção do processo social na relação entre saúde-doença, é explicada por LAURELL e NORIEGA (1989) através de 2 mecanismos:

- O processo de desgaste e o perfil patológico de um grupo humano são caracterizados por processos adaptativos. Tais processos são relativos à capacidade do corpo em responder com plasticidade frente a condições específicas de desenvolvimento, caracterizada pela expressão “modos de andar a vida”, isto é, por meio da forma com que os homens se apropriam da natureza em meio de uma determinada organização social.

- A produção social das formas biológicas humanas é entendida a partir das características das coletividades e não dos indivíduos. A inserção social do indivíduo num grupo determina os modos de andar a vida, mas é a coletividade construída a partir de sua inserção social que determina o nexo biopsíquico historicamente específico.

Assim, segundo os autores, o caráter social no processo biopsíquico pode ser compreendido pelo processo de trabalho, em que o homem se apropria da natureza transformando-a e transformando a sim próprio, sendo que essa apropriação ocorre sob formas sociais específicas que determinam os meios de produção, as relações entre os homens, entre estes e os meios de produção e as relações com o produto.

1.4.2 Saúde dos professores-pesquisadores de Pós-graduação

Transpondo esse referencial teórico para o trabalho do docente-pesquisador na universidade pública, as micropolíticas que emolduraram a Reforma Universitária culminaram na intensificação do trabalho docente, marcado por um ambiente de trabalho competitivo e com forte pressão pelo desempenho quantitativo e o cumprimento de metas. A esses fatores somam-se a compressão salarial, a ampliação das exigências de produção e produtividade no campo da pesquisa e pós-graduação (prazos, bolsas, editais, participação em eventos científicos etc.) (LEITE, 2017).

Esta intensificação, de acordo com DE MEIS et al. (2003), favorece:

- Aumento do consumo de álcool, drogas e tabaco – provocando doenças crônicas, principalmente cardiovasculares e respiratórias;
- Depressão – abuso de ansiolíticos, hipnóticos e neurolépticos;
- Síndrome de *Burnout* – resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse, sem sucesso;
- Assédio moral – um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, que pode ter relação direta com danos à sua saúde.

LEITE (2017) destaca alguns antecedentes mais gerais dos processos catalisadores da intensificação do trabalho docente:

- Transformações nos critérios das agências de fomento a pesquisas – aumento da exigência no número de publicações, bem como orientações (iniciação científica, monitoria, graduação e pós-graduação – *lato e stricto sensu*), participação em bancas de avaliação de trabalhos científicos e pareceres. Tais critérios são condicionantes na conquista de financiamento de projetos e/ou bolsas;
- Aumento do número de estudantes sem aumento dos funcionários e docentes;
- Redução do número de funcionários administrativos, com repasse das tarefas por eles exercidas aos docentes;
- Incremento das exigências quanto à qualidade do trabalho;
- Exigência de maior comprometimento docente com a organização para atender às múltiplas demandas burocráticas (comissões, reuniões, relatórios etc.);

- Alto nível de competição, a fim de alcançar pontuações que coloquem em destaque a produção docente, conferindo-lhe incentivos financeiros e status acadêmico.

Em relação a esta última, De MEIS et al. (2003) mostram em estudo que o número de publicações brasileiras na literatura científica internacional cresceu substancialmente entre 1993 a 2003 e, em contrapartida, os recursos alocados pelo governo brasileiro para ciência e tecnologia no período 1996-2002 diminuíram de forma constante. Tal discrepância levou De MEIS et al. (2003) a estudar o efeito da redução de recursos na vida dos cientistas, concluindo em sua pesquisa que a escassez de recursos promove competição, estresse no trabalho, *burnout* e sofrimento mental.

De acordo com GONZÁLEZ e DOMINGUEZ (2009) nota-se no cotidiano dos docentes uma mistura de sintomas desencadeadores de doenças que normalmente são confundidas com outras, de etiologia difusa. Os sintomas mais comuns manifestam-se como: síndromes de ansiedade; depressão, incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam interesse, insegurança, falta de iniciativa, melancolia; mudanças de humor; e irritabilidade. Tais sintomas podem evoluir para manifestações físicas e comportamentais de: hipertensão arterial; ataques de asma brônquica; úlceras estomacais; enxaqueca; perda de equilíbrio; torcicolos; lombalgia; queda de cabelo; dores musculares e/ou articulares de origem tensional; estresse; agressividade (consigo ou com outras pessoas); transtornos alimentares; aumento do consumo de álcool e/ou drogas; aumento do tabagismo; disfunção sexual; isolamento social; e suicídio.

Em pesquisa realizada por LEITE (2017) com 55 docentes, os relatos explicitam insônia, fadiga crônica e enxaquecas ou aparecimento de distúrbios neurológicos (“branco”, troca de palavras). Raros referem aumento no uso de álcool (mas são enfáticos ao reconhecerem isso em “outros colegas”) e drogas. Entretanto, informam que dificilmente o procurariam, caso exista, pois sentem receio de serem estigmatizados ou de terem que se afastar, o que, no caso dos docentes inseridos na pós-graduação, representa, muitas vezes, a sua saída daquele espaço. Isso é o resultado de uma equação simples: o individualismo e a competição adquirem proeminência e tendem a ser naturalizados (LEITE, 2017).

Alguns estudos revelam as repercussões da organização do trabalho na vida dos envolvidos com a Pós-Graduação. É o caso de LOUZADA e SILVA FILHO (2005), que

ao tratarem do sofrimento mental na formação de pesquisadores, atribuem as políticas educacionais e de ciência e tecnologia relevante importância na constituição da organização do trabalho que, mediante certos arranjos, culminaria nesse sofrimento. DE MEIS et al. (2003) também abordam o sofrimento mental e como este aumenta à medida que as políticas públicas limitam os recursos financeiros para pesquisa. Através de uma reflexão das consequências sociais da política educacional e de ciência e tecnologia no ensino superior, LUZ (2008), faz uma relação entre os processos de adoecimento coletivo com o regime de trabalho no capitalismo.

Os depoimentos dos sujeitos da pesquisa de BIANCHETTI e MACHADO (2009) convergem e complementam-se também com as conclusões de DE MEIS et al. (2003). Destacam-se três principais problemáticas na pesquisa: 1) a preocupação em torno de publicações e periódicos de impacto; 2) a crescente competição; e 3) a decepção e incerteza sobre a própria carreira. Este último aspecto aparece associado à contínua necessidade de provar sua competência (em editais, eventos, periódicos nos quais se pode ter o trabalho ou projeto rejeitado).

Ante o exposto, de acordo com os autores acima citados, o trabalho pode ser entendido como gerador de sofrimento. Na raiz deste sofrimento estão constrangimentos organizacionais, como: constrangimentos de cadência, tempo ou qualidade; constrangimentos sociais de dominação; injustiça, desprezo, humilhação (DEJOURS, 2008; MOLINIER, 2013).

2. HIPÓTESE

Docentes orientadores de Pós-graduação com maior percepção da pressão para publicação de seus trabalhos (sejam artigos, capítulos de livros ou livros completos), apresentam maiores índices de insatisfação no trabalho, bem como uma relação de desequilíbrio entre esforço empregado e a recompensa recebida no trabalho.

3. OBJETIVO

3.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar se a relação entre maior percepção sobre a pressão para publicação de trabalhos acadêmicos aumenta a insatisfação no trabalho e o desequilíbrio entre esforço empregado e a recompensa recebida no ambiente laboral de docentes de Pós-graduação em uma universidade pública do Estado de São Paulo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Avaliar se maior percepção da pressão para publicação diminui a satisfação no trabalho;
- Avaliar se maior percepção da pressão por publicação aumenta o desequilíbrio entre esforço empregado e a recompensa recebida no trabalho;
- Analisar se há características laborais associadas à percepção da pressão para publicação.

4. MÉTODOS

4.1 TIPO DE ESTUDO

A presente pesquisa caracteriza-se como inquérito transversal. Segundo BONITA (2010), este tipo de estudo mede a prevalência de um fator de exposição e é utilizado como o primeiro passo para avaliar as necessidades em saúde da população.

4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Foram convidados a participar do estudo 178 docentes de pós-graduação da Universidade de São Paulo dos seguintes programas:

- Faculdade de Saúde Pública (FSP): Programa de Pós-graduação em Ambiente, Saúde e Sustentabilidade; Programa de Pós-graduação em Entomologia em Saúde Pública; Programa de Pós-graduação em Epidemiologia; Programa de Pós-graduação em Nutrição em Saúde Pública; Programa de Pós-graduação em Saúde Global e Sustentabilidade e Programa de Pós-graduação em Saúde Pública.

- Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas (IAG): Programa de Pós-graduação de Astronomia; Programa de Pós-graduação de Geofísica e Programa de Pós-graduação de Meteorologia.

- Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH): Programa de Pós-graduação em Filologia e Língua Portuguesa.

Dos 178 docentes convidados, 37,1% responderam ao questionário de pesquisa. Apenas dois participantes foram excluídos por trabalharem na universidade há menos de 3 anos (critério de exclusão) sendo o total da amostra de 64 docentes.

4.3 CRITÉRIO DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Foram incluídos neste estudo professores credenciados nos anteriormente referidos programas de Pós-graduação da Universidade de São Paulo, sendo excluídos os docentes com menos de três anos de trabalho na universidade por estarem em estágio probatório constitucional (REITORIA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2016).

4.4 INSTRUMENTOS E MÉTODO PARA COLETA DE DADOS

Até o presente momento, não há um instrumento validado pela comunidade científica para avaliar a pressão por publicação entre docentes universitários. Desse modo, partindo da compreensão do referencial teórico ante exposto na introdução, os instrumentos para obtenção dos dados foram: questionário sociodemográfico e laboral, dimensão das doenças atuais do Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT), Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator (OSI*) e Modelo de Desequilíbrio Esforço e Recompensa (*Effort-Reward Imbalance Model – ERI*).

Utilizando tais instrumentos, foi elaborado pela própria pesquisadora um questionário eletrônico autoaplicável no aplicativo gratuito *Google Forms*, que permite coletar informações de usuários através do preenchimento virtual da pesquisa. A escolha do formato de questionário eletrônico se deu pela facilidade do acesso, pois o docente poderia respondê-lo no momento e local de sua preferência já que o link do questionário estava disponível em seu e-mail.

4.4.1 Questionário sociodemográfico e laboral

O questionário sociodemográfico e laboral foi correspondente à primeira etapa do questionário, com 20 questões abertas e 33 fechadas (totalizando 53 perguntas) sobre as características sociodemográficas e as condições de trabalho dos docentes. É um questionário autoaplicável, adaptado a partir do Protocolo de Estudos sobre o Trabalho Docente elaborado por Izabel Cristina Ferreira Borsoi e testado com a colaboração de Flavilio Silva Pereira, originalmente adotado na pesquisa “Precarização do trabalho e produtividade: implicações no modo de vida e na saúde de docentes do ensino público superior”, desenvolvida da Universidade Federal do Espírito Santo (BORSOI e PEREIRA, 2013). As variáveis analisadas foram:

- Sexo;

- Data de nascimento;

- Filhos: se residem com participante ou não e a faixa etária;

- Cidade onde vive;

- Trabalho anterior em instituição de ensino superior: nome da instituição e tempo de trabalho;

- Programa de pós-graduação ao qual está credenciado;

- Tipo de credenciamento, modalidade de vínculo, categoria e regime de trabalho;

- Tempo de trabalho na universidade;

- Função relacionada à gestão acadêmica: se exerce citar qual;

- Bolsa produtividade ou outra;

- Atividades fora das atribuições de função: se exerce citar qual e por que motivo;

- Local da jornada de trabalho;

- Se exerce parte de trabalho em casa citar os motivos;

- Horas de trabalho: em casa, na universidade, aos finais de semana e feriados, horas/aula ministradas no primeiro e segundo semestre do ano de 2018.

- Distribuição do tempo de trabalho para as atividades: almoço, leitura de e-mail, leitura de materiais relacionados ao trabalho;

- Numero de orientandos na graduação e pós-graduação;

- Coordenação de projetos de extensão;

- Quantidade de pesquisas financiadas;

- Emissão de parecer para periódicos;

- Participação em eventos: bancas de qualificação, mestrado ou doutorado e congressos para apresentação de trabalhos;

- Vínculo com universidade estrangeira;

- Percepção da pressão por publicação: nessa questão o participante deveria atribuir uma nota de 0 a 10 a sua percepção de cobrança pela publicação de seus trabalhos acadêmicos,

seja essa cobrança advinda da universidade, instituições de fomento à pesquisa ou financiadoras de bolsa produtividade e instituições reguladores da pós-graduação, considerando 0 como nenhuma pressão e 10 muita pressão. Para análise das associações, a variável foi dicotomizada pela média (8,1), sendo categorizado como “baixa pressão” valores de 0 a 7 e como “alta pressão” valores de 8 a 10;

- Percepção da interferência do tempo de trabalho no lazer: nessa questão o participante deveria atribuir uma nota a sua percepção da interferência do tempo de trabalho no lazer dispondo de uma escala numérica de 0 a 10, considerando 0 como pouco tempo e 10 muito tempo.

4.4.2 Questionário sobre estado de saúde atual

Para avaliar a saúde geral dos docentes, apenas a dimensão do número de doenças atuais do Índice para Capacidade para o Trabalho (ICT) foi utilizada. Esse instrumento foi escolhido pois contempla as doenças/distúrbios com diagnóstico médico e também avalia a autopercepção da saúde ao incluir a opinião do participante no que diz respeito a ter ou não a doença/distúrbio citado no questionário, permitindo uma associação com o estado de saúde atual. O Índice de Capacidade para o Trabalho é um instrumento autoaplicável que permite avaliar a capacidade física e mental para o trabalho partindo da percepção do próprio trabalhador (TUOMI et al., 1997). Foi originalmente elaborado pelo Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia e traduzido e validado para o português por MARTINEZ et al. (2009). As variáveis analisadas foram:

- Doenças musculoesqueléticas;

- Doenças cardiovasculares;

- Doenças respiratórias;

- Distúrbios emocionais;

- Doença neurológica;

- Doença digestiva;

- Doença geniturinária;

- Doença de pele;

- Tumores;

- Doença endócrina;

- Doença no sangue;

- Doença congênita;

- Outro distúrbio ou doença;

- Alterações vocais.

4.4.3 Escala de Satisfação no Trabalho do O*ccupational Stress Indicator - OSI*

Para avaliar a satisfação no trabalho, a Escala de Satisfação no Trabalho do *Occupational Stress Indicator – OSI* foi utilizada. Este instrumento foi escolhido para incorporar esta pesquisa, pois mensura o sentimento de satisfação/insatisfação a partir da percepção dos sujeitos de diversos aspectos psicossociais do trabalho. O OSI é um questionário autoaplicável elaborado por Cooper, Sloan e Willians (ROBERTSON et al., 1990), traduzido e validado para o português por SWAN, MORAES e COOPER et al. (1993), que mensura o estresse ocupacional.

O instrumento utiliza 22 aspectos psicossociais do trabalho por meio de escala de Likert de 6 pontos, classificados em: (1) enorme insatisfação, (2) muita insatisfação, (3) alguma insatisfação, (4) alguma satisfação, (5) muita satisfação e (6) enorme satisfação. O escore gerado pela soma das respostas varia de 22 a 132 pontos. Consoante ao apresentado por MARTINEZ (2002) para apresentação dos percentuais dos aspectos psicossociais do ambiente de trabalho, cada uma das variáveis foi categorizada em:

- Insatisfação: corresponde as respostas “enorme insatisfação” e “muita insatisfação”;

- Intermediário: corresponde as respostas “alguma insatisfação” e “alguma satisfação”;

- Satisfação: corresponde as respostas “muita satisfação” e “enorme satisfação”.

Por não possuir ponto de corte em seu escore, nas análises de associação, a escala de satisfação no trabalho do OSI foi organizada em tercil, sendo o terço inferior

classificado como “Insatisfeitos”, o terço médico como “Satisfação Intermediária” e o terço superior como “Satisfeitos” (MARTINEZ, 2002).

Segundo MARTINEZ (2002), a Escala de Satisfação no Trabalho analisa os seguintes aspectos psicossociais do ambiente de trabalho:

- Comunicação: a comunicação e o fluxo de informações na instituição;
- Relacionamento: o relacionamento com outras pessoas na instituição;
- Avaliação: o sentimento que sujeito tem em relação a como os esforços são avaliados;
- Conteúdo: o conteúdo do trabalho que realiza;
- Motivação: o grau em que o sujeito se sente motivado para o trabalho;
- Carreira: as oportunidades pessoais na carreira;
- Segurança: o grau de segurança (estabilidade) no emprego;
- Imagem: extensão em que se identifica com a imagem externa ou de realizações da instituição;
- Supervisão: o estilo de supervisão dos superiores;
- Mudança: a forma pela qual as mudanças e inovação são implementadas;
- Tarefa: o tipo de tarefa e de trabalho pelo qual é cobrado;
- Crescimento: o grau em que sente que pode crescer e se desenvolver no trabalho;
- Conflito: a forma pela qual os conflitos são resolvidos;
- Aspirações: as oportunidades que o trabalho oferece para atingir aspirações e ambições;
- Decisão: o grau de participação em decisões importantes;
- Potencial: o grau em que a instituição absorve as potencialidades que o sujeito julga ter;
- Liberdade: o grau de liberdade e flexibilidade que julga ter no trabalho;
- Clima: o clima psicológico que predomina na empresa;
- Salário: o salário em relação à experiência e à responsabilidade;
- Estrutura: a estrutura organizacional da empresa;
- Volume: o volume de trabalho que tem para desenvolver;
- Desenvolvimento: o grau em que julga estar desenvolvendo suas potencialidades.

4.4.4 Modelo Desequilíbrio Esforço Recompensa (DER) - E*ffort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI)*

Para avaliar as situações de trabalho geradoras de estresse entre os docentes, o modelo Desequilíbrio Esforço Recompensa (DER) (*Effort-Reward Imbalance Questionnaire - ERI*) foi utilizado. Esta escala foi incluída nesta pesquisa por ser considerada como bom preditor da saúde física e psicológica em diferentes grupos ocupacionais, sendo pertinente seu uso para estudar os diversos estressantes aos quais os docentes estão expostos (MARK e SMITH, 2012). Esta escala foi construída por JOHANNES SIEGRIST (1996), traduzida e validada para o português por CHOR et al. (2008) e também por SILVA e BARRETO (2009). O modelo desequilíbrio esforço-recompensa considera o estresse ocupacional como resultado de um desequilíbrio na relação entre o esforço empregado e a recompensa recebida no trabalho através três escalas psicométricas: esforço, recompensa e comprometimento excessivo.

O modelo teórico do desequilíbrio esforço-recompensa se baseia na hipótese sociológica da reciprocidade no trabalho, em que em troca do esforço empregado para o trabalho há uma recompensa a ser recebida (financeira, estima ou oportunidades na carreira). A ausência dessa reciprocidade (alto custo com baixo ganho) pode gerar emoções negativas percebidas como estresse psicossocial, assim como sua presença pode produzir efeitos benéficos na saúde dos sujeitos. Sobre o esforço empregado, há pessoas que apresentam um excessivo comprometimento com o trabalho e uma grande necessidade de aprovação, o que pode levá-las a ter percepções inadequadas a respeito das demandas (subestimando-as) e de seus recursos de enfrentamento (superestimando-os) em relação aos trabalhadores que estão menos envolvidos (SIEGRIST, 2002). O modelo de desequilíbrio esforço-recompensa (DER) analisa características estressoras das condições de trabalho, com enfoque na reciprocidade social em que há algum padrão de equivalência acordado. O contrato de trabalho é baseado nessa reciprocidade: espera-se que os funcionários entreguem seu trabalho em troca de recompensas. De acordo com Siegrist (1996), as recompensas podem ser de 3 tipos: salário, promoção na carreira ou estabilidade no emprego e estima/reconhecimento. O autor aponta que a falta de reciprocidade entre esforço e recompensa é frequentemente experimentada por pessoas que não têm alternativas no mercado de trabalho, por aquelas expostas à forte concorrência no trabalho e aqueles que estão comprometidos demais com seu trabalho. A

experiência do desequilíbrio entre esforço e recompensa frustra as expectativas básicas de equivalência de retorno em transações dispendiosas, e podem a longo prazo, precipitar o desenvolvimento de transtornos mentais e transtornos físicos (SIEGRIST, 2016).

De acordo com SIEGRIST (2002), as escalas de esforço e recompensa apresentam componentes extrínsecos (estruturais) e intrínsecos (pessoais). O componente extrínseco tem como foco as condições do trabalho indicativas do esforço (demandas, obrigações) e da recompensa (dinheiro, apoio, oportunidades na carreira e segurança). O comprometimento excessivo é um componente intrínseco na avaliação do esforço no modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, relacionada a motivação individual, em que as pessoas respondem às demandas de trabalho com maiores motivações e expectativas do que de costume e assumem mais responsabilidades (SIEGRIST, 2002).

A versão utilizada nesta pesquisa contém 23 questões autoaplicáveis, sendo seis para mensurar esforço (escore de 6 a 25), 11 para recompensa (escore de 11 a 55) e seis para comprometimento excessivo (escore de 6 a 24). Os itens que avaliam esforço e recompensa foram respondidos em duas etapas. Primeiro os participantes responderam se concordavam ou discordavam do conteúdo da pergunta e em seguida deveriam avaliar até que ponto se sentiam estressados com a situação por meio de uma escala tipo Likert de quatro pontos (variando de “não fico estressado com isso” a “fico muito estressado com isso”). Nos itens referentes ao comprometimento excessivo, respondidos numa única etapa, os respondentes dispunham de uma escala tipo Likert de quatro pontos para avaliar o quanto concordavam ou discordavam do conteúdo da pergunta (sendo um ponto para “discordo totalmente” e quatro pontos para “concordo totalmente”). SIEGRIST, et al. (2004) recomenda a exclusão da questão referente a esforço físico para as atividades de trabalho em que não há cargas físicas. Dada a característica de trabalho predominantemente intelectual dos docentes, esta questão foi excluída no momento da análise de dados.

Para avaliar o desequilíbrio entre esforço e recompensa, há um algoritmo pré-definido que utiliza a razão entre o escore da escala de esforço (e) e escore da escala de recompensa (r), multiplicado por um fator de correção (c) que é a razão entre as questões de esforço e de recompensa, gerando a seguinte fórmula: e/(rxc). Valores próximos a zero indicam condição favorável (baixo esforço e alta recompensa) e valores acima de um indicam condição desfavorável (grande esforço e baixa recompensa) (SIEGRIST, 2002). O comprometimento foi avaliado pela soma do escore de cada item, sendo considerado

como “Comprometimento excessivo” valores iguais ou maiores que 18 pontos (SIEGRIST, 2002).

4.4.5 Metodologia para coleta dos dados

Um estudo piloto foi realizado com quatro participantes para verificar a adequação dos instrumentos de pesquisa. Como resultado, algumas questões abertas do questionário sociodemográfico foram transformadas em questões fechadas visando reduzir o tempo de preenchimento para os participantes e facilitar a tabulação dos dados.

No programa de pós-graduação de Filologia e Língua Portuguesa, o link do questionário eletrônico foi enviado aos docentes por e-mail através do coordenador do próprio programa. Nos programas do Instituto de Astronomia e Geofísica, o envio do link do questionário foi feito por e-mail a partir da secretaria de pós graduação.

Nos seis programas de pós-graduação da Saúde Pública, o questionário eletrônico foi enviado aos docentes incialmente por e-mail pela própria pesquisadora. Nos casos de não preenchimento, após duas a três semanas do envio, a pesquisadora entrou em contato pessoalmente com os professores para convidá-los a participar da pesquisa preenchendo o questionário físico. A depender da disponibilidade de cada professor no preenchimento do questionário, foi combinada uma data para coleta do questionário.

O envio dos questionários foi feito em diferentes datas do mês de outubro de 2018 e os participantes puderam respondê-lo até 20 de dezembro de 2018 (data estipulada para término da coleta de dados).

4.5 ANÁLISE DOS DADOS

4.5.1 Características da população de estudo

Para a caracterização da população de estudo utilizamos análise descritiva dos dados por meio de médias, desvio padrão, valores mínimos e máximos e proporções quando

paramétricas, e quando não paramétricas utilizamos mediana e amplitude interquartílica - AIQ (P25-P75).

4.5.2 Análise das associações

Inicialmente foi feito o teste de Shapiro Wilk para verificar a normalidade das variáveis, e a partir desta informação foi escolhido o teste estatístico adequado para as variáveis. Para verificar a correlação entre a variável independente percepção da pressão para publicação com as variáveis dependentes satisfação no trabalho e desequilíbrio esforço-recompensa, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Spearman. De acordo com a distribuição dos dados, para comparação entre as proporções, foram utilizados os testes de hipótese qui-quadrado de Pearson e Exato de Fischer.

Para a comparação das médias da percepção da pressão para publicação com as variáveis independentes Satisfação no Trabalho e Esforço-Recompensa foram realizados modelos lineares generalizados (GLM), utilizando como variáveis de ajuste tempo de trabalho na USP, realizar gestão acadêmica e bolsa produtividade. Em todas as análises foi adotado o nível de significância (p) de 5% (FUKANAGA, 2018).

4.6 ASPECTOS ÉTICOS

A coleta de dados foi feita após aprovação desse projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo - CEP/FSP/USP (CAAE: 88460618.7.0000.5421- Anexo). A participação na pesquisa foi voluntária, sem obrigatoriedade de responder a todas as perguntas e com possibilidade de desistência a qualquer momento, devidamente explicitado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo). Foi garantido o sigilo absoluto referente aos dados de identificação dos participantes, principalmente no momento de divulgação dos resultados. Os riscos envolvidos foram mínimos, envolvendo percepções negativas acerva do trabalho (sentimentos de desvalorização em relação ao esforço no trabalho ou não satisfação). Como alguns participantes responderam o questionário *on-line*, foi dada a opção de envio do TLCE por e-mail para aqueles que o desejassem.

5. RESULTADOS

5.1 VERIFICAÇÃO DA CONFIABILIDADE DOS INSTRUMENTOS (COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH)

Para assegurar a confiabilidade da aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI e do modelo de Desequilíbrio Esforço Recompensa neste estudo, verificamos a consistência interna dos instrumentos através do coeficiente alfa de Cronbach. A Escala de Satisfação no Trabalho do OSI apresentou confiabilidade adequada (alfa de Cronbach= 0,94), assim como o modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (alfa de Cronbach= 0,90). Analisando isoladamente cada uma das escalas psicométricas do Desequilíbrio Esforço-Recompensa, os valores de alfa de Cronbach foram: 0,71 para escala de esforço, 0,90 para escala de recompensa e 0,85 para escala de comprometimento excessivo. Todos os instrumentos apresentaram confiabilidade acima do padrão recomendado de 0,70 (TERWEE, C. B. et al., 2007).

5.2 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO DE ESTUDO

Inicialmente haviam 66 docentes que responderam ao questionário de pesquisa, mas devido ao critério de exclusão, dois docentes foram excluídos da amostra por estarem há menos de três anos na Universidade e, portanto, em estágio probatório. Sendo assim, participaram do estudo 64 docentes de pós-graduação da Universidade de São Paulo com idade entre 31,4 e 71,3 anos e mediana de 58 anos (AIQ = 47,9 - 63,7 anos).

A maioria dos docentes era do sexo feminino (62,5%), com residência em São Paulo – Capital (95,3%), vivia maritalmente com alguém (68,8%) e tinha filhos morando na residência (54,7%) sendo que destes 39% dos filhos estavam com 16 anos ou mais (tabela 1).

Tabela 1: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo características sociodemográficas. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Sexo	Masculino	24 (37,5)
	Feminino	40 (62,5)
Estado Marital	Vive sozinho	10 (15,6)
	Vive com alguém	44 (68,8)
	Companheiro não mora junto	10 (15,6)
Residência	São Paulo	61 (95,3)
	Cotia	1 (1,6)
	Vinhedo	1 (1,6)
	São Bernardo Campo	1 (1,6)
Filhos na mesma casa	Não	29 (45,3)
	Sim, um	22 (34,4)
	Sim, de dois a quatro	13 (20,3)
Idade dos filhos (anos)	0 a 5	6 (9,4)
	6 a 10	5 (7,8)
	11 a 15	7 (10,9)
	Maior de 16	25 (39,1)

Com relação ao local de trabalho anterior, a maioria dos docentes (53,1%) já havia trabalhado em outra instituição de ensino superior, sendo a mediana do tempo de trabalho de 0,5 anos (AIQ = 0 - 7,75 anos) a maior parte em universidades particulares (tabela 2).

Tabela 2: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo trabalho anterior em Instituição de Ensino Superior (IES). São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
IES anterior	Centro Universitário	1 (2,9)
	Faculdade particular	11 (32,4)
	Faculdade pública	1 (2,9)
	Universidade particular	16 (47,1)
	Universidade pública	10 (29,4)
	Instituição exterior	2 (8,8)

Os participantes estavam distribuídos em 14 programas de pós-graduação, sendo 75% destes em programas da Faculdade de Saúde Pública. Dos 64 docentes, quatro eram credenciados em um dos programas da FSP, FFLCH e IAG e também nos seguintes programas: Mestrado Profissional em Formação Interdisciplinar em Saúde, Mestrado Profissional em Saúde Coletiva, Relações Internacionais e PRONUT (tabela 3).

Tabela 3: Distribuição do número de docentes segundo programa de pós-graduação credenciado. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Programa de Pós-Graduação credenciado	Faculdade de Saúde Pública -FSP	48 (75)
	Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humana – FFLCH	7 (10,9)
	Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas – IAG	9 (14,1)
Outros Programas de PG	Outro Programa de PG	4 (6,2)

A mediana do tempo de trabalho na USP foi de 15,4 anos (AIQ = 8,2 - 28 anos), com mínimo de quatro anos e máximo de 43 anos. A maioria dos docentes (89,1%) era credenciada como orientador permanente, tinham título máximo de livre-docente (70,3%), com regime de trabalho RDIDP[5](96,8%). Com relação à modalidade de vínculo, apenas um docente era visitante, os demais eram efetivos, sendo majoritariamente distribuídos nas categorias professor titular (26,6%), professor associado 1 (23,4%) e professor doutor 1 (15,6%) (tabela 4).

Tabela 4: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo característica funcional. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Credenciado como	Orientador Permanente	57 (89,1)
	Orientador Colaborador	7 (10,9)
Titulação máxima	Doutor(a)	11 (17,2)
	Pós-doutor(a)	8 (12,5)

[5] O artigo 89 do Estatuto da Universidade de São Paulo determina que o docente em RDIDP mantenha "vínculo empregatício exclusivo com a USP, com atividade permanente na Unidade respectiva, ocupando-se exclusivamente com trabalhos de ensino, pesquisa e extensão de serviços à comunidade, admitindo-se a necessária flexibilidade no desempenho de atividades de interesse da Universidade, que não prejudiquem o exercício regular da função."

	Livre-docente	45 (70,3)
Categoria docente	Professor Visitante	1 (1,6)
	Professor Titular	17 (26,6)
	Professor Associado 1	15 (23,4)
	Professor Associado 2	6 (9,4)
	Professor Associado 3	6 (9,4)
	Professor Doutor 1	10 (15,6)
	Professor Doutor 2	9 (14,1)
Regime de trabalho	RDIDP	62 (98,4)
	RTC	1 (1,6)

A maioria dos docentes (51,6%) referiu realizar atividades fora de suas atribuições na função, sendo que a maior parte (42,2%) atribuiu o número de funcionários insuficiente como principal motivo para isso, seguido de inabilidade técnica de profissionais (12.5%) e outros motivos (7,8%). A tabela 5 apresenta a frequência com que os docentes realizam atividades que consideram fora de sua atribuição de função.

Tabela 5: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividades realizadas fora das atribuições de função. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Atividade fora das atribuições de função	Não	31 (48,4)
	Sim, diariamente	7 (10,9)
	Sim, duas a três vezes por semana	20 (31,3)
	Sim, mais de quatro veze por semana	6 (9,4)

Com relação ao local de realização da jornada de trabalho (figura 1), a maioria dos docentes (78,1%) relatou trabalhar parte do tempo na universidade e parte em casa, sendo a mediana de horas totais trabalhadas na semana de 10 horas (AIQ = 9 - 44 horas) e a mediana de horas trabalhadas em casa de 10 horas (AIQ = 3,1 - 16 horas). Aproximadamente 80% dos docentes trabalham em fins de semana e feriados (tabela 6) com mediana de 4,2 horas (AIQ = 3,4 - 8 horas). Os principais motivos que levaram os docentes a realizarem parte do trabalho em casa são (figura 2): demanda elevada de trabalho (59,4%), trabalho com prazo exíguo (50%) e menos interrupção no ambiente domiciliar (40,6%).

Figura 1: Gráfico *Box-plot* da relação entre horas totais trabalhadas na residência e universidade e das horas de trabalho realizadas na residência isoladamente, com indicação da mediana, primeiro e terceiro quartil (caixa), valores mínimos e máximos (haste superior e inferior) e *outlier* (º). São Paulo, 2018.

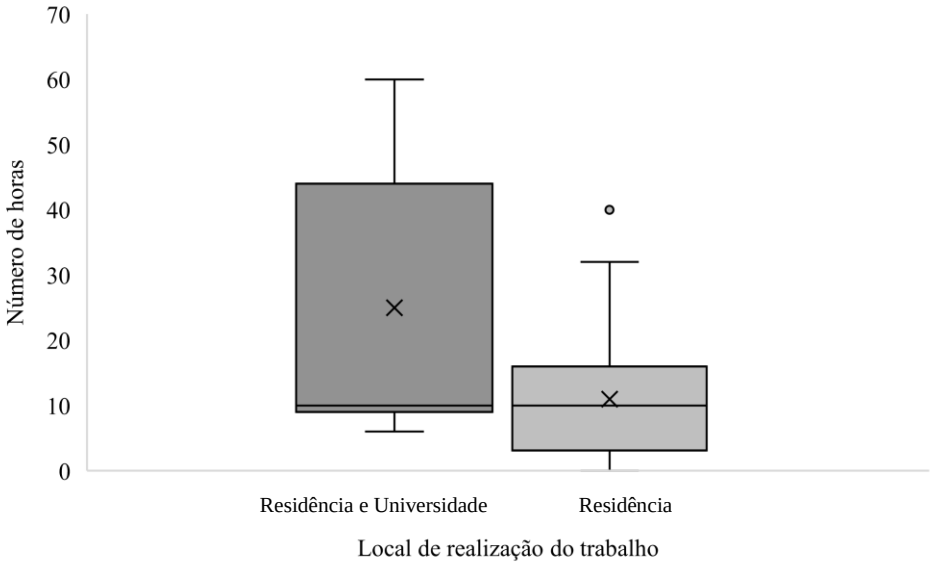
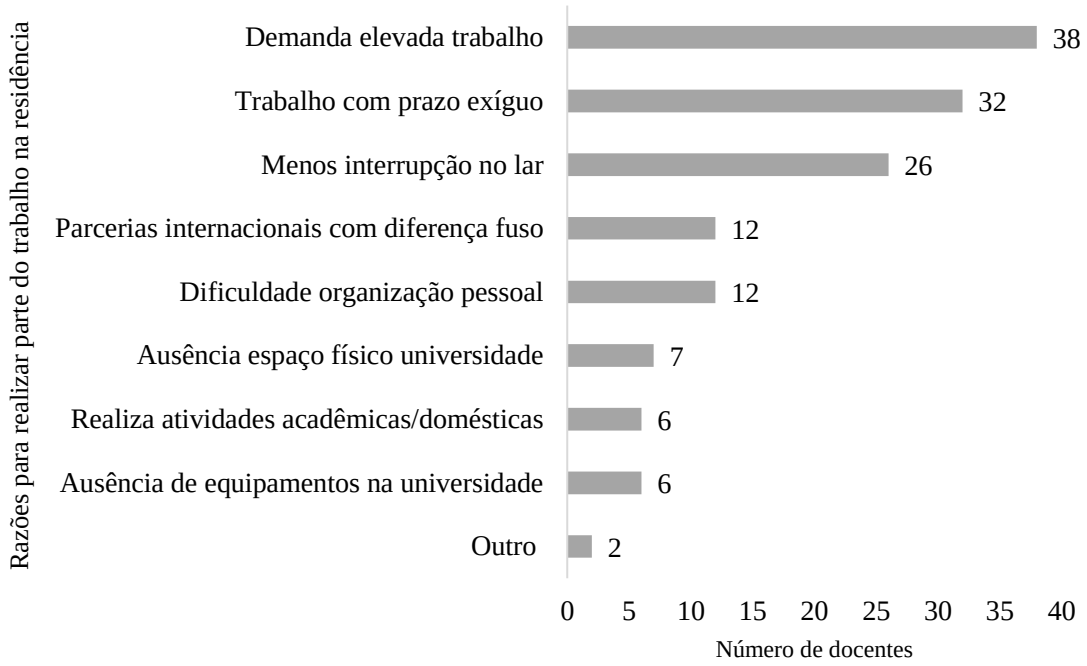


Figura 2: Distribuição do número de docentes de acordo com as razões que os motivam a realizar parte do seu trabalho da universidade em casa (nessa questão o docente poderia marcar mais de uma alternativa). São Paulo, 2018.



De acordo com a tabela 6, a maioria dos trabalhadores (65,6%) relatou dedicar de 30,1 minutos a 1 hora para seu almoço, de 1,1 a 3 horas para leitura de e-mail (58,7%) e mais de 2,1 horas por semana para leitura de materiais relacionados ao seu trabalho

(46%). Relativo à atividade de ministrar aulas, a maioria dos docentes (51,6%) relatou não costumar dar aulas no período da noite. A mediana de aulas dadas no primeiro semestre de 2018 foi de 8 aulas (AIQ = 5,5 - 12 aulas) com máximo de 240 horas/aula e no segundo semestre foi de 8 aulas (AIQ = 5 - 12 aulas) com máximo de 100 horas/aula.

Tabela 6: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo disposição do tempo de trabalho. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Local da jornada de trabalho	Toda na universidade	14 (21,9)
	Universidade/Casa	50 (78,1)
Trabalho em fins de semana	Não	11 (17,2)
	Sim	53 (82,8)
Tempo de almoço	Até 15 minutos	1 (1,6)
	De 15,1 a 30 minutos	13 (20,3)
	De 30,1 minutos a 1 hora	42 (65,6)
	Mais de 1 hora	8 (12,5)
Tempo para leitura de e-mail	Até uma hora	19 (30,2)
	De 1,1 a 3 horas	37 (58,7)
	De 3,1 a 5 horas	6 (9,5)
	Mais de 5 horas	1 (1,6)
Tempo para leitura de artigos, livros	Não	16 (25,4)
	Sim, até 2 horas/semana	18 (28,6)
	Sim, de 2,1 a 4 horas/semana	16 (25,4)
	Sim, mais de 4 horas/semana	13 (20,6)
Aulas a noite	Não	33 (51,6)
	Sim	31 (48,4)

Em relação à atividade de trabalho docente, 87,5% relataram exercer funções relacionadas à gestão acadêmica, sendo que a maioria (54,7%) atuava como membro de comissão estatutária (tabela 7).

Tabela 7: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividade de trabalho relacionada à gestão acadêmica[1]. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Exerce função de gestão acadêmica	Sim	56 (87,5)
	Não	8 (12,5)

Funções relacionadas à gestão acadêmica	Membro de Comissão Estatutária	35 (54,7)
	Membro de Comissão não estatutária	12 (19,7)
	Chefe de Departamento	5 (7,8)
	Vice-Chefe de Departamento	4 (6,2)
	Pres./Coordenador de Comissão Estatutária	7 (10,9)
	Pres./Coordenador de Comissão não Estatutária	5 (7,8)
	Vice-Pres./Vice-Coordenador Comissão Estatutária	8 (12,5)
	Vice-Pres./Vice-Coordenador Comissão n-Estatutária	3 (4,7)
	Diretor	0
	Vice-Diretor	2 (3,1)
	Coordenador de Laboratório	11 (17,2)
	Outra	10 (15,6)
Outras funções relacionadas à gestão	Coordenador curso	2 (3,1)
	Membro Comitê Ética	1 (1,6)
	Membro CERT	1 (1,6)
	Membro Conselho Departamento	2 (3,1)
	Coordenador Programa PG	3 (4,7)
	Membro Conselho Deliberativo	1 (1,6)
	Vice-coordenador de PPG	1 (1,6)
	Diretor Administrativo CEAP	1 (1,6)
	Editor Revista USP	1 (1,6)
	Membro da congregação	1 (1,56)
	Sim, um/ano	28 (43,8)
	Sim, dois a quatro/ano	23 (35,9)
	Sim, cinco ou mais/ano	6 (9,4)

[1] Nessa questão o docente poderia marcar mais de uma alternativa, portanto a soma das funções excede o total de 64 participantes.

Todos os participantes orientam atualmente, sendo que a mediana de orientandos da graduação foi de 2 alunos (AIQ = 1 - 3 alunos) com máximo de 11 e a média de orientandos na pós-graduação foi de 5,6 alunos (DP = 2,9 alunos) com máximo de 12.

A maioria dos docentes (51,6%) coordenava projetos de extensão, mas não possuía bolsista nessa categoria (78,1%), tinha pesquisa com financiamento público sendo que a maior parte tinha de 1 a 2 pesquisas em andamento (respectivamente 23,4%

e 26,6%) e 50% não tinham bolsa produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (tabela 8).

Nos últimos dois anos, aproximadamente 44% dos docentes participou de ao menos um congresso científico para apresentação de seu trabalho, e a maioria (57,8%) esteve entre 2 a 5 bancas de qualificação e/ou defesa de mestrado e/ou doutorado (tabela 8). A maioria dos participantes (93,8%) costumava emitir parecer para periódicos, eventos e/ou projetos de pesquisa e não possuía vínculo (remunerado ou não) com universidade estrangeira (73,4%).

Tabela 8: Distribuição do número e porcentagem dos docentes segundo atividade de trabalho. São Paulo, 2018.

Variável	Categoria	n (%)
Vínculo universidade estrangeira	Não	47 (73,4)
	Sim	17 (26,6)
Bolsa produtividade CNPQ	Não	32 (50)
	Sim	25 (39,1)
	Já tive, não tenho mais	7 (10,9)
Outro tipo de bolsa	Não	63 (98,4)
	Sim, bolsa MEC	1 (1,6)
Coordena projetos de extensão	Não	31 (48,4)
	Sim, de dois a três	24 (37,5)
	Sim, mais de três	9 (14,1)
Bolsista de extensão	Não	50 (78,1)
	Um	5 (7,8)
	Dois a três	6 (9,4)
	Mais de três	3 (4,7)
Pesquisa com financiamento	Não	24 (37,5)
	Sim, com financiamento público	35 (54,7)
	Sim, com financiamento público e privado	5 (7,8)
Número pesquisas em andamento	Nenhuma	24 (37,5)
	Uma	15 (23,4)
	Duas	17 (26,6)
	Três	5 (7,8)
	Quatro	2 (3,1)
	Cinco	1 (1,6)

Trabalhos em congressos nos últimos 2 anos	Não	7 (10,9)
	Sim, um/ano	28 (43,8)
	Sim, dois a quatro/ano	23 (35,9)
	Sim, cinco ou mais/ano	6 (9,4)
Banca nos últimos 2 anos	Sim, uma/ano	3 (4,7)
	Sim, duas a cinco/ano	37 (57,8)
	Sim, seis a nove/ano	13 (20,3)
	Sim, mais de dez/ano	11 (17,2)
Emissão parecer para periódicos nos últimos 2 anos	Não	4 (6,3)
	Sim	60 (93,8)

Com relação à produção docente materializada em artigos, capítulo de livros e livros, durante os últimos 2 anos, a mediana de artigos publicados foi 6 (AIQ = 3 - 11 artigos) com número máximo de 42 publicações; 0 capítulos de livros (AIQ = 0 - 2,8 capítulos) com número máximo de 16 publicações e 0 livros (AIQ = 0 - 0) com número máximo de 2 publicações (figura 3, 4 e 5).

Figura 3: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de artigos publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.

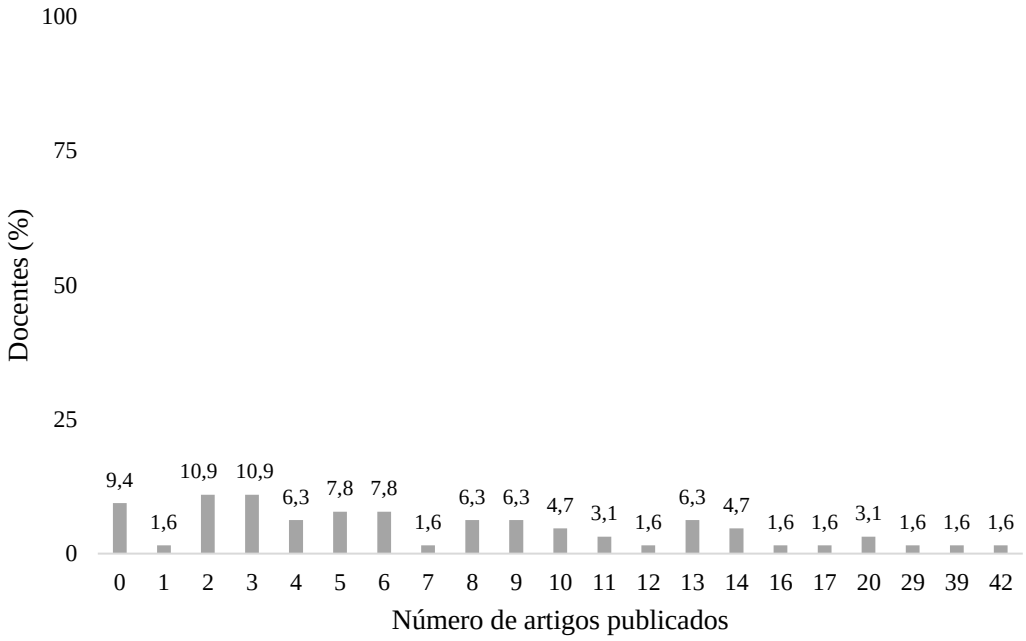


Figura 4: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de livros publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.

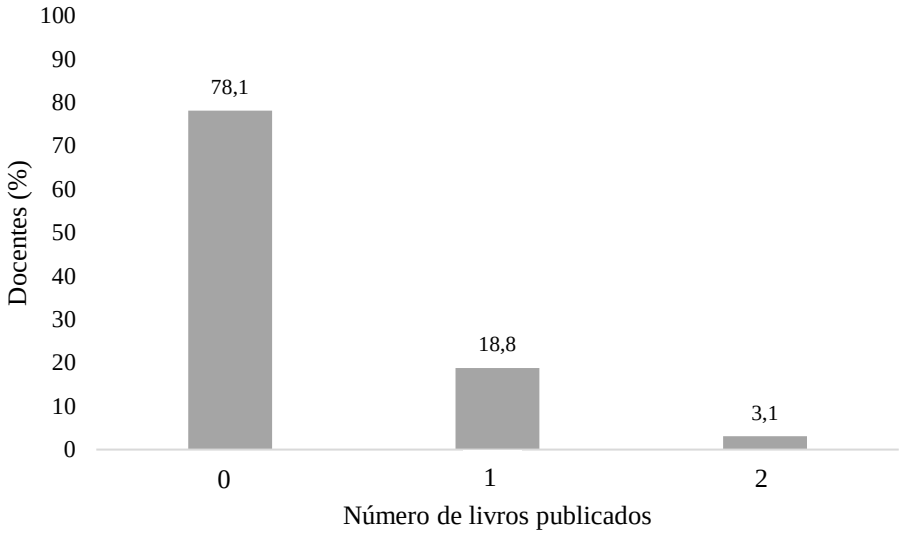
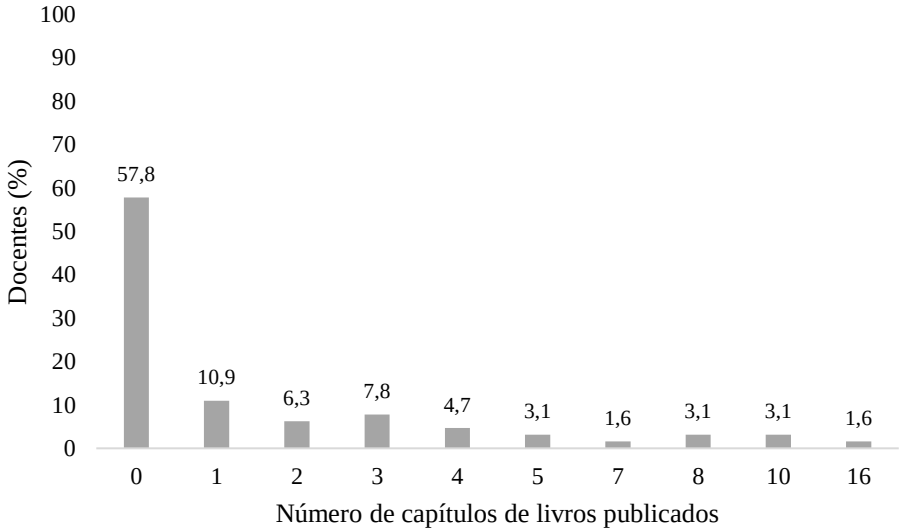
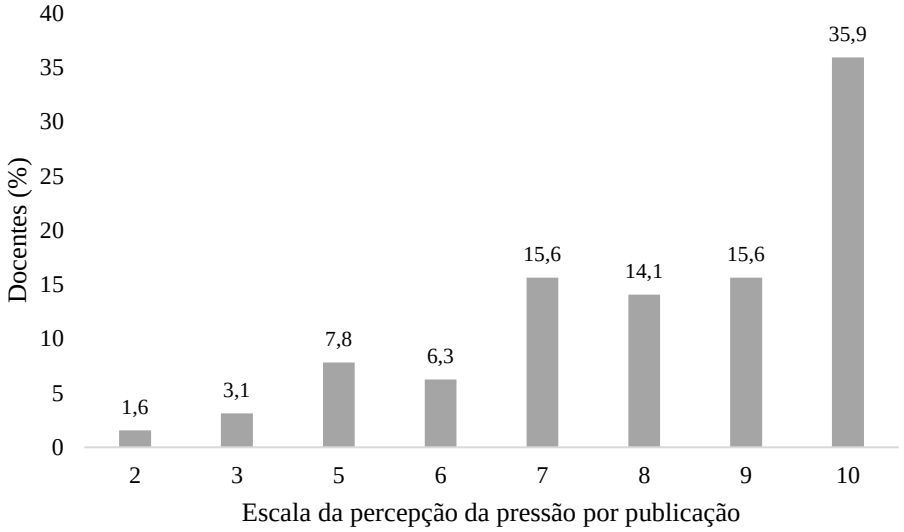


Figura 5: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o número de capítulos de livros publicados nos últimos dois anos. São Paulo, 2017/2018.



Considerando uma escala de 0 a 10, onde 0 é nenhuma pressão e 10 é muita pressão, mais de 51,6% dos docentes atribuiu nota 9 ou 10 a percepção da pressão por publicação de artigos, capítulos de livros e livros, sendo a nota mediana 9 (AIQ = 7 - 10 pontos). Utilizando uma escala de mesmo tipo para verificar o quanto o tempo de trabalho interfere no tempo de lazer, a nota mediana foi 7 (AIQ = 6 - 9 pontos) (figura 6).

Figura 6: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com a nota atribuída à percepção da pressão por publicação numa escala de 0 (nenhuma pressão) a 10 (muita pressão). São Paulo, 2018.



5.3 ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO – DOENÇAS ATUAIS

Apenas a dimensão de doenças atuais do Índice de Capacidade do trabalho foi utilizada nesse estudo com objetivo de avaliar a saúde geral dos docentes. As doenças auto percebidas mais referidas foram “doenças musculoesqueléticas” (22 docentes), “doença emocional” (15 docentes) e “doenças digestivas” (5 docentes). As “doenças musculoesqueléticas” (29 docentes), seguidas das “doenças cardiovasculares” (18 docentes) e “distúrbio emocional (17 docentes), foram as doenças com diagnóstico médico mais relatadas (tabela 9). As doenças musculoesqueléticas mais relatadas, segundo diagnóstico médico, foram “lesão nos braços” (17,2%),”lesão na parte superior das costas com dor frequente” (17,2%), “dor nas costas irradiada para pernas” (17,2%); já as mais relatadas, segundo opinião do docente, foram “lesão nas costas” (12,5%), “lesão na parte superior das costas com dor frequente” (12,5%s) e “lesão nos braços” e “dor nas costas irradiada para pernas” (7,8% docentes). A doença cardiovascular mais referenciada foi “hipertensão arterial”, relatada por diagnóstico médico por 23,4% dos docentes e autorreferida por 4,7% dos docentes. As doenças respiratórias mais relatadas, segundo diagnóstico médico, foram “infecções do trato respiratório” (12,5%) e “asma”

(7,8%). Não houve doença respiratória autorreferida. Com relação aos distúrbios emocionais, o “distúrbio emocional leve” foi referido por 26,6% dos docentes segundo diagnóstico médico e por 23,4% dos docentes segundo opinião. As doenças digestivas mais relatadas segundo diagnóstico médico foram “gastrite” (11%) e “doença da vesícula” (6,2%). A “infecção das vias urinárias” foi a doença geniturinária mais referida, sendo 4,7% por diagnóstico médico e 1,6% autorreferida. A “obesidade” foi a doença endócrina ou metabólica mais relatada tanto pelo diagnóstico médico (4,7%) quanto autorreferida (6,2%).

Tabela 9: Distribuição do número de docentes de acordo com doença atual autorreferida e com diagnóstico médico. São Paulo, 2018.

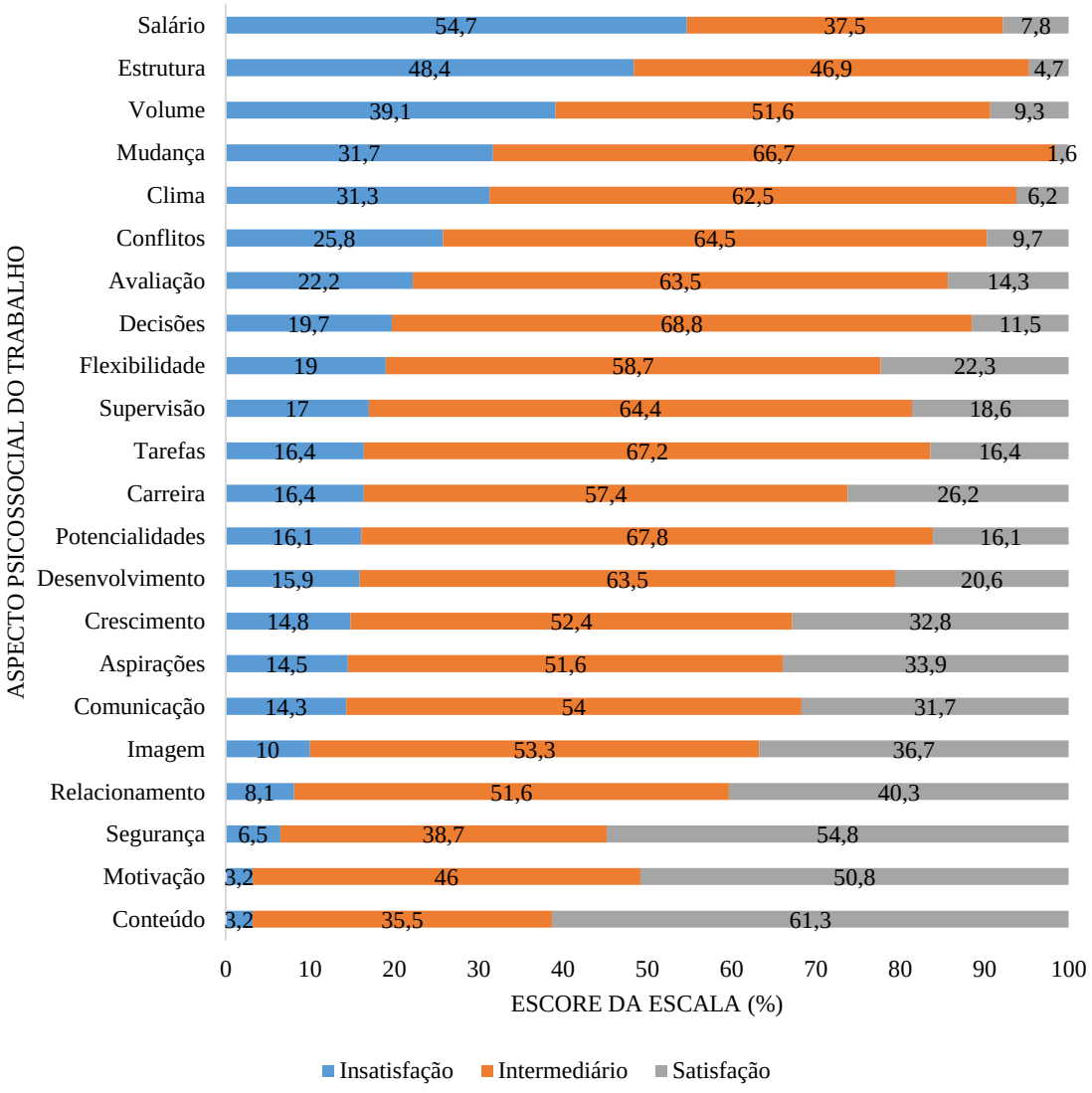
Doenças atuais	**Opinião**	**Diagnóstico médico**
	n	**N**
Doença musculoesquelética	22	29
Doença cardiovascular	3	18
Doença respiratória	1	12
Distúrbio emocional	15	17
Doença neurológica	2	8
Doença digestiva	5	12
Doença genituritária	1	6
Doença de pele	1	4
Tumores	0	5
Doença endócrina	4	4
Doença no sangue	0	1
Doença congênita	0	0
Outro problema ou doença	1	0
Alterações vocais	3	3
Total	**58**	**119**

5.4 ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Esta variável apresentou média de 78,9 pontos (DP = 16,3) com valor mínimo de 39 e máximo 112 pontos. A distribuição do número e porcentagem de docentes segundo nível de satisfação e aspecto psicossocial do trabalho encontra-se na tabela 10 (apêndice

5). Os aspectos psicossociais do trabalho que os docentes referiram maiores níveis de satisfação foram “conteúdo do trabalho que realiza” (61,3%), “grau de segurança no emprego” (54,8%) e “motivação para o trabalho” (50,8%) (gráfico 10). Os aspectos com maiores percentuais na categoria intermediária foram “participação em decisões importantes” (68,8%), “grau em que a instituição absorve as potencialidades que julga ter” (67,8%), “tipo de tarefa e o trabalho pelo qual é cobrado” (67,2%) e “forma pela qual as mudanças e inovações são implementadas” (66,2%) (figura 7). Os maiores níveis de insatisfação relatados pelos docentes com os aspectos do trabalho foram “salário em relação à experiência e à responsabilidade” (54,7%), “estrutura organizacional” (48,4%) e “volume de trabalho” (39,1%) (figura 7).

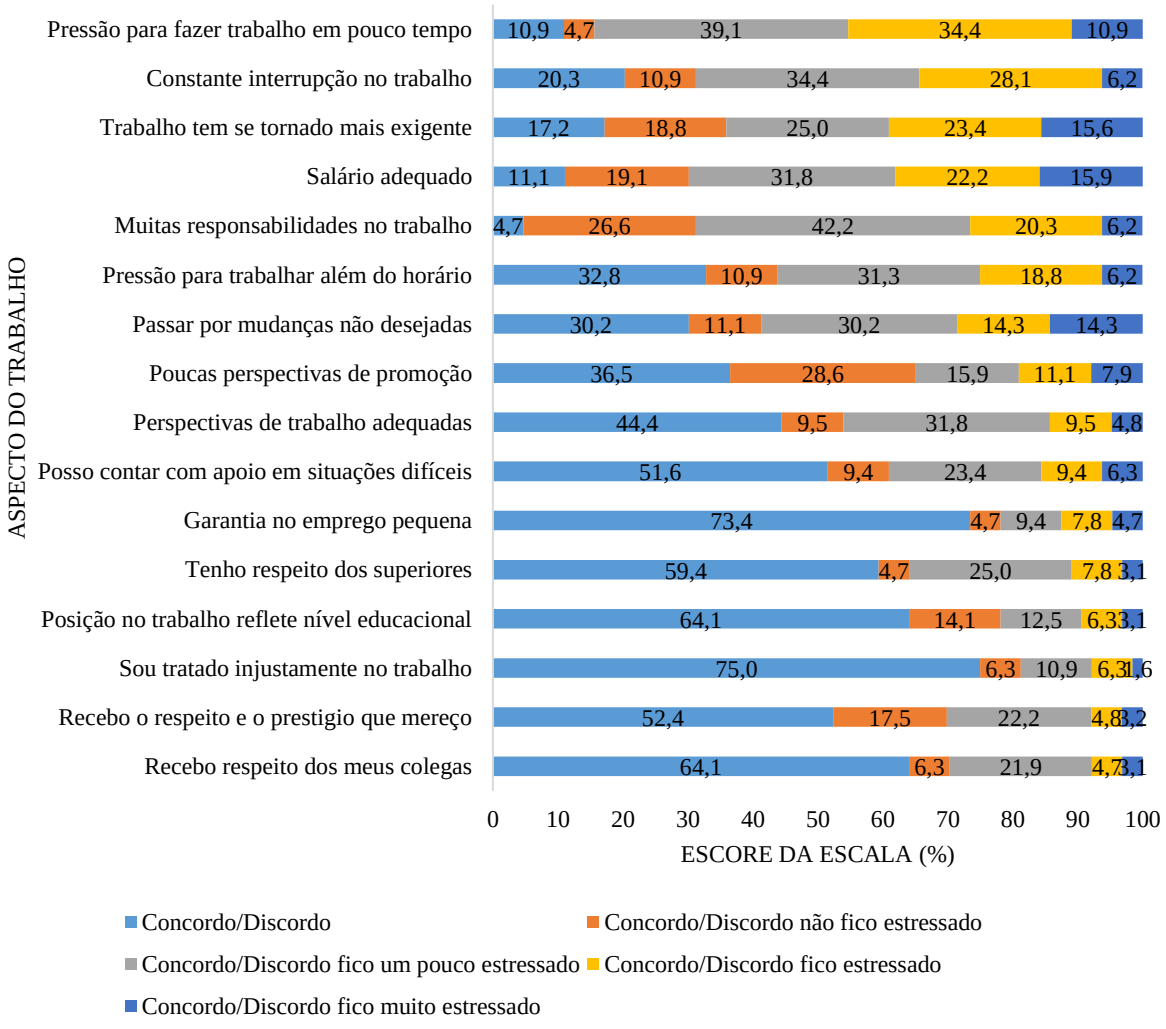
Figura 7: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o grau de satisfação e aspectos do trabalho. São Paulo, 2018.



5.5 MODELO DESEQUILÍBRIO ESFORÇO RECOMPENSA (DER) - *EFFORT-REWARD IMBALANCE QUESTIONNAIRE (ERI)*

Aproximadamente 85% dos docentes estavam em situação de desequilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho e 23,4% foram classificados com alto comprometimento excessivo. Os aspectos do trabalho em que os docentes referiram maiores percentuais de estresse (concordo/discordo e fico muito estressado com isso) foram: salário adequado (15,9%), o trabalho tem se tornado mais exigente (15,6%) e passar por mudanças não desejadas (14,3%) (figura 8 e 9). Os aspectos do trabalho que os docentes referiram não lhes causasse nenhum tipo de estresse foram: ser tratado injustamente no trabalho (75%), garantia de emprego pequena (73,4%), receber o respeito dos colegas e posição no trabalho refletindo nível educacional (ambos com 64,1%).

Figura 8: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com o desequilíbrio entre esforço e recompensa e aspecto do trabalho. São Paulo, 2018.



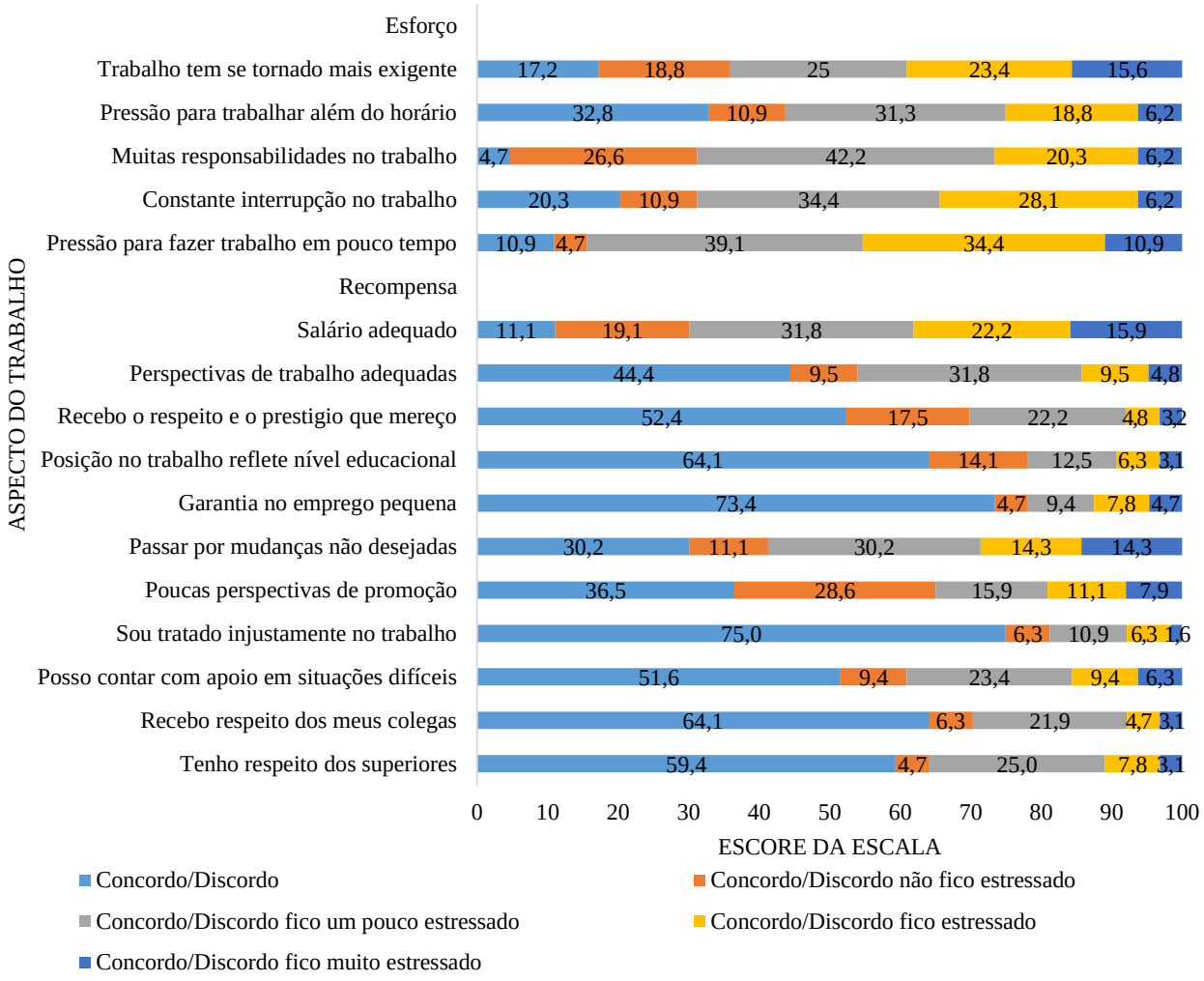
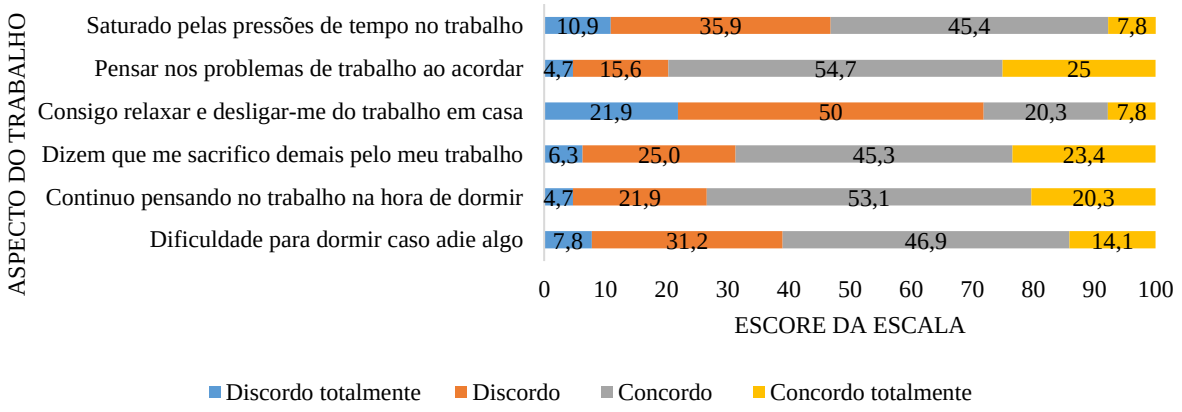


Figura 9: Distribuição da porcentagem de docentes de acordo com grau de comprometimento e aspecto do trabalho. São Paulo, 2018.



5.6 ANÁLISE DAS ASSOCIAÇÕES

Maiores proporções da percepção de elevada pressão para publicação foram encontradas em os docentes do sexo feminino, com tempo e carga de trabalho na universidade abaixo da média, que exerciam funções de gestão acadêmica, já haviam trabalhado anteriormente em outra Instituição de Ensino Superior (IES), sem bolsa produtividade, sem pesquisa financiada, que realizam parte do trabalho em casa e trabalhavam aos fins de semana. Com relação aos aspectos de saúde, as maiores proporções da percepção de elevada pressão para publicação estiveram entre os docentes sem distúrbio emocional, com níveis de insatisfação e satisfação intermediária no trabalho e em desequilíbrio entre esforço-recompensa (tabela 11).

Para as análises de associação, a satisfação no trabalho do OSI foi categorizada em tercil sendo os valores de escore compreendidos entre 39 a 72 classificados como "Insatisfação", valores entre 73 a 87 classificados como "Intermediário" e valores entre 88 e 112 classificados como "Satisfação". Apenas foram estatisticamente significantes ($p<0,05$) as associações com as variáveis IES anterior, local da jornada e coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa.

Tabela 11: Caracterização da percepção da pressão por publicação segundo variáveis sociodemográficas e laborais pelo teste de qui-quadrado de Pearson. São Paulo, 2018.

Variável	**Total n**	**Baixa pressão n (%)**	**Alta Pressão n (%)**	**χ^2 valor de p**
Sexo	64			
Masculino		11(45,8)	13 (54,2)	0,13
Femininos		11(27,5)	29 (72,5)	
Tempo trabalho na USP	64			
Abaixo media		10(25,6)	29 (74,4)	0,07
Acima media		12(48)	13 (52)	
Gestão acadêmica	64			
Não exerce		3 (27,3)	8 (72,7)	0,73[1]
Exerce		19 (35,8)	34 (64,2)	
Titulação	64			
Doutor(a)		3 (27,3)	8 (72,7)	0,77[1]
Pós-doutor(a)		2 (25)	6 (75)	
Livre-docente		17 (37,8)	28 (62,2)	
IES anterior	64			
Não		14 (46,7)	16 (53,3)	0,05*
Sim		8 (23,5)	26 (76,5)	

Bolsa produtividade	64			
Não		10 (31,2)	22 (68,8)	0,75[1]
Sim		10 (45,5)	15 (35,7)	
Já tive, não tenho mais		2 (9)	5 (11,9)	
Bolsa produtividade[2]	64			
Não		12 (54,5)	27 (64,3)	0,45
Sim		10 (40)	15 (60)	
Local jornada	64			
Universidade		8 (57,1)	6 (42,9)	0,04*
Universidade/casa		14 (28)	36 (72)	
Carga horária	62			
Abaixo média		12 (32,4)	25 (67,6)	0,77
Acima média		9 (36)	16 (64)	
Trabalho final semana/feriado	64			
Não		6 (54,6)	5 (45,4)	0,12
Sim		16 (30,2)	37 (69,8)	
Pesquisa financiada	64			
Sim		6 (25)	18 (75)	0,22
Não		16 (40)	24 (60)	
Distúrbio emocional	64			
Não possui		14 (43,7)	18 (56,3)	0,25
Possui – opinião		3 (20)	12 (80)	
Possui – diagnóstico		5 (29,4)	12 (70,6)	
Satisfação no trabalho/tercil	55			
Insatisfação		4 (22,2)	14 (77,8)	0,18[1]
Intermediário		4 (22,2)	14 (77,8)	
Satisfação		9 (47,4)	10 (52,6)	
Coeficiente DER	62			
Equilíbrio		6 (66,7)	3 (33,3)	0,05*[1]
Desequilíbrio		15 (34,9)	28 (65,1)	

* p<0,05
(1) Exato de Fischer
(2) Variável dicotomizada em possui bolsa produtividade e somando os que não possuem com os que já tiveram.

O teste de Shapiro Wilk demonstrou que as variáveis “número de orientando de PG”, escore da “satisfação no trabalho”, escore DER para “esforço” e para “comprometimento excessivo”, “coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa”, frequência da “gestão acadêmica” apresentaram distribuição normal (p>0,05). Todas as demais variáveis apresentaram distribuição não normal (tabela 12).

Tabela 12: Teste de normalidade das variáveis quantitativas contínuas por meio do teste de Shapiro-Wilk. São Paulo, 2018.

Variável	n	W	V	z	Valor de p
Idade	64	0,946	3,112	2,456	0,007
Tempo trabalho IES anterior	63	0,816	10,424	5,067	0,000
Tempo trabalho USP	64	0,915	4,853	3,418	0,000
Horas trabalhadas em casa	62	0,920	4,476	3,237	0,001
Horas trabalhadas segunda a sexta	62	0,821	10,001	4,973	0,000
Aulas por noite	64	0,893	6,150	3,930	0,000
Trabalho em final de semana e feriados	62	0,920	4,455	3,226	0,001
Horas-aula 2º semestre 2018	63	0,566	24,518	6,916	0,000
Horas-aula 1º semestre 2018	61	0,467	29,377	7,293	0,000
Número orientandos graduação	64	0,834	9,485	4,867	0,000
Número orientandos PG	64	0,982	1,032	0,069	0,472[1]
Número de pesquisas financiadas	64	0,926	4,208	3,109	0,001
Artigos publicados	64	0,779	12,626	5,486	0,000
Capitulo de livros publicados	64	0,745	14,578	5,797	0,000
Livros publicados	64	0,805	11,191	5,225	0,000
Percepção de pressão para publicar	64	0,885	6,601	4,083	0,000
Tempo de trabalho no lazer	64	0,938	3,523	2,725	0,003
Escore Satisfação no trabalho	55	0,986	0,687	-0,805	0,789[1]
Escore DER – Esforço	64	0,970	1,717	1,170	0,121[1]
Escore DER – Recompensa	62	0,904	5,370	3,630	0,000
Escore DER – Comprometimento	64	0,963	2,116	1,621	0,052[1]
Coeficiente DER	62	0,982	1,013	0,027	0,489[1]
Frequência da gestão acadêmica	64	0,974	1,464	0,824	0,205[1]
Soma das publicações	64	0,820	10,300	5,046	0,000

(1)p>0,05: distribuição normal

Para verificar a correlação entre variáveis dependentes (satisfação no trabalho e coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa) com a variável independente (percepção da pressão para publicação) utilizou-se o teste de Correlação de Spearman. Não houve correlação estatisticamente significante entre as variáveis (tabela 13).

- Satisfação no trabalho: não foi observada correlação estatisticamente significante entre a percepção da pressão para publicação e com a satisfação no trabalho (p=0,16).

- Coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa: não observada correlação estatisticamente significante entre a percepção da pressão para publicação e o coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa (E/R) (p=0,83).

Tabela 13: Correlação entre a percepção da pressão por publicação com satisfação no trabalho e coeficiente do modelo desequilíbrio esforço-recompensa. São Paulo, 2018.

Variável (Pressão por publicação)	**R**	**p**
Escore da satisfação no trabalho	-0,192	0,159
Coeficiente DER	-0,028	0,829

Modelo Linear Generalizado - GLM

A partir do GLM, verificou-se associação estatisticamente significante entre as médias das variáveis esforço (DER) (tabela 14), comprometimento excessivo (DER) (tabela 16) e do coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa dicotomizado (tabela 17), ajustados pelo tempo de trabalho na USP, função de gestão acadêmica e bolsa produtividade. Não houve diferença estatisticamente significante entre as médias da satisfação no trabalho (tabela 19) e do tercil da satisfação no trabalho (tabela 20), recompensa (DER) (tabela 15), coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa contínuo (tabela 18).

Tabela 14: Comparação das médias do escore do esforço, do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Escore do Esforço do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Percepção da pressão por publicação					
Baixa pressão	22	12,3	0,8	13,488	**<0,01**
Alta pressão	42	16	0,6		

Tabela 15: Comparação das médias do escore da recompensa, do modelo desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo 2018.

Escore da Recompensa do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Percepção da pressão por publicação					
Baixa pressão	21	20,6	1,8	2,202	0,14
Alta pressão	41	24	1,3		

Tabela 16: Comparação das médias do escore do comprometimento excessivo, do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Escore do comprometimento excessivo do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Percepção da pressão por publicação					
Baixa pressão	22	15	0,5	6,781	**0,01**
Alta pressão	42	16,6	0,4		

Tabela 17: Comparação das médias da percepção da pressão por publicação com o coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa dicotomizado. São Paulo, 2018.

Percepção da pressão por publicação					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Coeficiente DER					
Equilíbrio	9	6,5	0,7	5,978	**0,02**
Desequilíbrio	53	8,3	0,3		

Tabela 18: Comparação das médias do coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa contínuo com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Coeficiente do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Percepção da pressão por publicação					
Baixa pressão	21	1,5	0,1	1,025	0,30
Alta pressão	41	1,6	0,1		

Tabela 19: Comparação das médias do escore da escala de satisfação no trabalho com a percepção da pressão por publicação. São Paulo, 2018.

Escore do questionário de satisfação no trabalho					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Percepção da pressão por publicação					
Baixa pressão	17	82,4	3,9	1,082	0,30
Alta pressão	38	77,4	2,6		

Tabela 20: Comparação das médias da percepção da pressão por publicação com a satisfação no trabalho (tercil). São Paulo, 2018.

Percepção da pressão por publicação					
Modelo linear generalizado	n	Média	EP	F	p
Satisfação no trabalho					
Insatisfação	18	8,4	0,5	1,295	0,28
Intermediário	18	8,7	0,5		
Satisfação	19	7,6	0,5		

6. DISCUSSÃO

6.1 PERFIL POPULACIONAL

O perfil populacional da amostra foi majoritariamente composto por mulheres, com mediana de idade de 58 anos, vivendo maritalmente com alguém, e com filhos morando na residência. A proporção de mulheres encontradas (62,5%) difere significantemente da encontrada na base de dados de 2017 da USP (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018) em que as mulheres correspondem a 37,6% do total de docentes da USP. O estado marital bem como a presença dos filhos, não foi encontrado na base de dados da Universidade de São Paulo, sendo comparado ao estudo de BORSOI (2012), e verificada resultado compatível com tal estudo.

A porcentagem de docente em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) e a titulação máxima foi equivalente a encontrada na Base de dados 2017 da Universidade de São Paulo (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018). A mediana de tempo de trabalho na universidade (15,4 anos), foi semelhante ao encontrado no estudo de BORSOI (2012) em que os professores tinham em média 14,6 anos de trabalho. Ao dividir os docentes em dois grupos, os que já trabalharam anteriormente em outra instituição de ensino superior e aqueles em que a USP foi a primeira IES em que atuaram, o tempo médio de trabalho é respectivamente 14,7 anos e 21,4 anos. Esse tempo de trabalho na universidade, permitiu aos professores percorrer as mudanças que ocorreram no trabalho docente e vivenciar a expansão da universidade tanto em relação a estrutura física quanto a acadêmica (criação de novos cursos).

Todos os 14 programas de pós-graduação nos quais os docentes estavam distribuídos obtiveram nota mínima 4 em última avaliação da CAPES de 2017, metade deles com nota 6 ou 7, sendo que 50% da construção desse conceito pesa sobre o corpo docente e sua produção intelectual (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2017). Esse valor é obtido a partir da soma da produção intelectual docente, representada por 35% do conceito, e do corpo docente (perfil docente, dedicação às atividades de pesquisa e ensino e captação de recursos), representada por 15% do conceito, o que corresponde à metade do valor da construção do conceito do programa de pós-graduação ao qual o docente está credenciado.

Embora esta pesquisa tenha coletado informações sobre as publicações docentes entre os anos de 2017 e 2018, para fins de comparação com os dados coletados no anuário estatístico da USP (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018), usou-se a média de publicações entre os dois anos. Assim, no ano de 2017, a média de publicações por docentes nesta pesquisa foi de 5,1, incluindo artigos e livros, 47,8% acima da média geral dos docentes da USP no mesmo ano (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018). Dados do Anuário Estatístico da USP mostram um aumento de 18,2% no número de artigos publicados indexados no Web of Science entre 2013 e 2017, enquanto o número de docentes sofreu redução de 6,3% no mesmo período, sugerindo intensificado do trabalho docente no que diz respeito a sua produção intelectual (figura 10 – apêndice 5).

A avaliação do desempenho acadêmico docente, medido por indicadores bibliográficos, tem sido bastante discutida da literatura. Estudos questionam sua real acurácia na avaliação do trabalho do professor, bem como as consequências para saúde dos mesmos e para a qualidade dos trabalhos gerados (HOFFMANN et al., 2018; TIJDINK, 2017; SANTOS e KIND, 2016; ARANTES et al., 2004; DE MEIS, 2003; KINMAN, 2001).

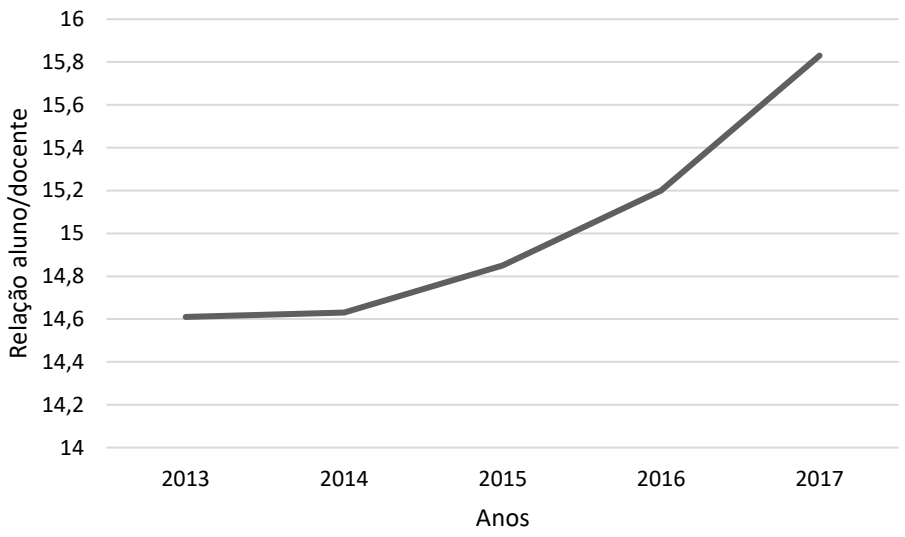
Utilizando uma escala numérica de 0 a 10 para classificar o quão pressionados os docentes se sentem a publicar seus trabalhos, mais de 50% referiu nota 9 ou 10 no presente estudo. Não foi encontrada na literatura, uma escala equivalente que classifique a percepção de pressão para publicação. Alguns estudos discutem os efeitos da produtividade bibliográfica com bases em entrevistas e análises qualitativas, como é o caso de LEMOS (2012) que aponta a pressão por publicação como fator de sobrecarga e BORSOI e PEREIRA (2012) que sugerem que o sofrimento e o adoecimento têm como base a exigência de produtividade e o sentimento de improdutividade. Além destes autores, CASSANDRE (2011) concluiu que a saúde física e mental dos docentes está diretamente relacionada ao processo produtivo presente nas universidades e KINMAN (2001) aponta o esforço e a pressão para publicação como um dos aspectos psicossociais geradores de estresse ocupacional. Os entrevistados do estudo de ROTENBERG e CARLOS (2018) relataram que o aumento nas demandas de trabalho docente está relacionado à diminuição na qualidade do mesmo no que diz respeito às publicações e atividades em sala de aula. Os docentes descrevem essas exigências como fonte de forte pressão, principalmente em relação aos aspectos quantitativos da publicação de artigos e

relatam priorizar a produção acadêmica em detrimento das atividades de ensino como consequência desta da cultura produtivista que prevalece nas universidades.

A publicação intelectual, embora segundo a CAPES represente 30% ou 35% (a depender do programa) do peso da avaliação do programa de pós-graduação ao qual o docente é credenciado, é a materialização de uma parte do trabalho docente. Dada a característica predominantemente imaterial desse tipo de trabalho (SANTOS, 2013, p.15) há uma grande parcela de tarefas que demandam considerado investimento de tempo, e muitas vezes não recebem o destaque atribuído às publicações. É o caso do tempo dedicado a leitura de materiais relacionados a área de atuação (a maioria dedica de 2 a 4 horas por semana), leitura de e-mail (maioria dedica de 1 a 3 horas por dia), participação em defesas de tese e dissertação, participação em eventos científicos para apresentação de trabalhos e emissão de parecer para periódicos, atividades realizadas pelos participantes que exigem intensa leitura e reflexão.

A média de orientandos por docente (entre graduação e pós-graduação) foi de 8 alunos. Em estudo realizado por Borsoi (2012), 80% dos docentes relataram orientar até 5 alunos e apenas 12,7% orientava entre 6 a 10 alunos. Dados no Anuário Estatístico da USP (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018) permitem relacionar a evolução no número de alunos e docentes em regime RDIPD entre os anos de 2013 e 2017, para cada uma das unidades em que os docentes estavam credenciados nesta pesquisa (figuras 11, 12 e 13 – apêndice 5). É possível observar que, embora haja flutuabilidade na entrada de alunos no decorrer dos anos, o número de alunos tem aumento enquanto o número de docentes vem perceptivelmente diminuindo. Essa relação de proporção entre docentes e alunos se aplica a instituição como um todo (figura 14).

Figura 14: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) na USP entre os anos de 2013 e 2017. São Paulo, 2018.



Fonte: Dados extraídos do Anuário Estatístico da USP de 2017 (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

Esses dados permitem constatar aumento crescente do volume de trabalho para os professores da instituição em questão. Em carta enviada a comunidade uspiana em 28 de abril de 2014, o então reitor Marco Antonio Zago, fala sobre a situação orçamentária vivida pela Universidade e as medidas que deveriam ser tomadas nos anos seguintes, a fim de alcançar a normalidade financeira da instituição. A suspensão de novas contratações de pessoal, incluindo substituições de aposentados ou demitidos, é descrita pelo reitor como uma destas medidas, justificando assim o aumento da relação entre professor/aluno (figura 14) (ZAGO, 2014).

Em pesquisa sobre relação entre a organização do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento de docentes de uma universidade federal brasileira, AMARAL (2017) aponta a sobrecarga de trabalho como uma das responsáveis pelas vivências de sofrimento no ambiente acadêmico.

Há instituições de ensino superior em que o docente, além das atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão, também ocupa cargos relacionados a gestão administrativa da universidade, como é o caso dessa pesquisa em que 87,5% dos docentes são também gestores. Independente da função de gestão que o docente ocupe, não há prescrição formalizada no Estatuto do Docente da USP para que o mesmo diminua seu envolvimento com as demais atividades acadêmicas (ensino, pesquisa e extensão).

Existe ainda uma parcela do trabalho “em penumbra” (SCHWARTS, 2011) evidenciada pela necessidade de mais da metade dos docentes em realizar atividades fora das atribuições de sua função. Tal necessidade é justificada, em sua maioria, pelo número de funcionários insuficiente, e constitui em atividade não prescrita que necessita de tempo suplementar para ser resolvida.

Em consonância a esse trabalho velado, está o trabalho que ocorre fora da universidade, que além de invisível, ainda subtrai o necessário tempo de descanso[6] do docente. A extensão da jornada de trabalho para casa, bem como o trabalho aos fins de semana e feriados encontrados nesta pesquisa, são justificados pela demanda elevada de trabalho e por trabalhos com prazo exíguo. O resultado desse coeficiente, volume de trabalho/prazos, é o aumento no ritmo[7] de trabalho (autoaceleração), que obriga o docente a reorganizar seu tempo. Essa intensificação do trabalho tem sido associada ao desgaste psíquico (SOUZA e LISBOA, 2005) e a consequências físicas e sociais preditoras de estresse crônico (CORREA-CORREA et al., 2010), embora sua naturalização tenha tornado o trabalho em casa aceitável como parte das atividades laborais do professor (LOPES, 2006). No Canadá, o desequilíbrio entre o tempo de trabalho e vida pessoal foi preditor de sofrimento psicológico entre docentes universitários (CAETANO et al.,2010). Outros estudos também encontraram resultados semelhantes em que os docentes utilizam o tempo livre para o trabalho (NUNES, 2014 e BORSOI, 2012). Cabe aqui o destaque para as TICs, que viabilizaram grande parte do trabalho docente a qualquer hora e em qualquer lugar, irrompendo com os muros que antes limitavam o trabalho à universidade (BIANCHETTI e MACHADO, 2009).

Nesse sentido, a elevação da carga de trabalho no cumprimento da mesma carga horária gera uma sobrecarga que intensifica as atividades da docência. O conceito de carga de trabalho é aqui definido como conjunto de esforços desenvolvidos para atender as exigências da tarefa, abrangendo esforços físicos, cognitivos e psicoafetivos, de aspectos qualitativos e quantitativos (SELIGMANN-SILVA, 1994). Consoante a esses

---

[6] A palavra descanso aqui empregada se refere a todo tempo de não trabalho, assegura por lei aos trabalhadores.

[7] Definição segundo Manual de aplicação da Norma Regulamentadora no 17 de 2002 do Ministério do trabalho: o ritmo de trabalho é a maneira como as cadências (aspecto quantitativo que se refere à velocidade) são arranjadas ou ajustadas. O ritmo tem caráter qualitativo e no contexto da organização do trabalho docente é gerenciado pelo próprio trabalhador ao longo do dia de acordo com as demandas e metas impostas pela organização.

achados, PAN et al. (2015) aponta que as transformações do sistema de ensino na China, produziram uma imensa carga de trabalho para professores universitários, pois são cobrados para fazer pesquisas, obter concessões de projetos e publicar trabalhos, além das atividades de ensino e orientação de alunos.

O perfil laboral dos docentes descrito nesta pesquisa permitiu uma compreensão inicial da lacuna entre o prescrito e o real do trabalho do professor, em que o trabalho real é algo que ultrapassa o pensamento que dele se pode ter ou fazer previamente BENDASSOLLI e SOBOLL (2011). Nas palavras dos autores:

> No hiato entre ambos, prescrito e real, vemos a ação do imprevisto, daquilo que resiste e questiona a tentativa de captura total do trabalho em normas e procedimentos instrumentais ou operatórios; da mesma forma, é nesse hiato que vemos emergir a função do sujeito como agente de seu próprio ato no trabalho (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p.14).

6.2 VARIÁVEIS RELACIONADAS AO PERFIL PROFISSIONAL

A associação da percepção da pressão por publicação com a necessidade de estender o trabalho da universidade para casa pode ser explicada pelo volume de tarefas que o docente deve dar conta de cumprir e por prazos exíguos, conforme já esclarecido na descrição do perfil laboral, configurando a publicação em sobrecarga de trabalho adicional para o docente-pesquisador. Além disso, as frequentes interrupções a que os docentes são expostos na universidade (relatadas por 26% dos docentes) podem dificultar a atividade de escrita, levando o docente a optar por realizar esta tarefa em sua casa.

Docentes do estudo de MENDONÇA-LIMA e LIMA FILHO (2009) relataram que, devido à sobrecarga de trabalho, desenvolveram trabalhos nos fins de semana e nos períodos de interrupção do ano letivo. Durante esses momentos, os docentes preparam projetos, preenchem formulários, escrevem artigos, fazem relatórios de pesquisa, leem os textos que ainda não foram sido lidos, entre outras atividades. Um estudo sobre *burnout* e ambientes de trabalho em 2.229 docentes universidades públicas da República Tcheca encontrou associação estatisticamente significante entre *burnout* e conflito entre trabalho e família. Os autores atribuem essa associação ao caráter específico do trabalho acadêmico, que possui uma propensão relativamente alta para transbordar para além da universidade devido à ausência de limites claros e a flexibilidade de tempo e espaço

(ZÁBRODSKÁ, 2018). Estudo de KINMAN (2016), verificou diferença de gênero entre docentes que realizam parte do trabalho da universidade em casa, sendo observada maior prevalência de mulheres. Tal achado é divergente do encontrado no presente estudo, pois a mesma proporção de homens e mulheres relatou realizar parte da jornada em casa (respectivamente 79,2% e 80%).

A associação da percepção da pressão por publicação com o fato de o docente já ter trabalhado anteriormente em outra instituição de ensino superior (IES) pode ser hipotetizada pelas diferenças entre as atribuições de função nas instituições de administração privadas e públicas. Mais de 70% dos docentes que relataram trabalho anterior em instituição de ensino superior o fizeram em instituições particulares (faculdades e/ou universidades). Nas instituições privadas de ensino superior, as atividades relacionadas à gestão acadêmica são profissionalizadas, ou seja, realizada por pessoas contratadas especificamente para este fim. Já nas universidades públicas como a desta pesquisa, as atividades de gestão acadêmica são realizadas pelos próprios professores, sendo que nesse estudo 87,5% relataram realizá-las. Além disso, a divulgação das atividades de pesquisa dos docentes, através de artigos, é muito mais enfática nas universidades públicos quando comparado as particulares (CROSS et al.,2017). É possível que na mudança da instituição privada para a pública, a incorporação das atividades de gestão impacte em sobrecarga de trabalho para o docente por se somar ao grande volume de atividades ou pelo despreparo em ocupar tais cargos.

6.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Não encontramos nesta pesquisa associação estatisticamente significante entre a percepção da pressão por publicação com a insatisfação no trabalho. Uma hipótese que explique esse achado seja que a percepção de gratificação na carreira supere a percepção negativa em torno da cobrança de metas por produtividade. Retomando o conceito de trabalho da clínica da atividade apresentado previamente, vale ressaltar que “o trabalho não é uma atividade entre outras”, pois exerce individualmente uma função psicológica específica (CLOT, 2006, p.12). Segundo CLOT, 2006, o caráter impessoal e não imediatamente “interessado” do trabalho, torna possível a auto-realização.

CARDOSO e COSTA (2016), em estudo realizado numa instituição federal de ensino superior em Goiânia-GO, revelam que 72,7% dos docentes estão satisfeitos com o trabalho. Tal satisfação diz respeito ao trabalho propriamente dito, pois realizam tarefas que gostam e que permitem seu destaque no meio acadêmico. Os itens com maior grau de satisfação que justificam esse achado são: a realização de uma vocação, atividades de pesquisa e extensão, desenvolvimento e reconhecimento dos estudantes e sociedade, aprendizado, autonomia, flexibilidade. Resultado semelhante foi obtido por LEMOS (2012) em estudo sobre satisfação e frustração no trabalho em professores universitários no Rio de Janeiro, em que os autores concluem que os fatores que levam à satisfação na população estudada atuam como desagravos aos problemas com a profissão. Para esse grupo, o significado de satisfação no trabalho se expressa através das atividades relacionadas ao processo de trabalho em si como ministrar aulas, orientar, pesquisar, participação e divulgação do conhecimento produzido em eventos científicos e a possibilidade de participar do crescimento dos alunos.

MARQUEZE e MORENO (2009) em estudo com professores universitários, verificaram que a maior parte dos docentes se encontrava no nível de satisfação plena ou intermediária, e concluíram que tal satisfação pode ser atribuída a atividade realizada e ao ambiente em que estão inseridos. Em estudo com professores da educação básica no Chile, JIMENEZ FIGUEROA (2012) sugeriram que a satisfação no trabalho e o apoio social seriam fatores protetores das consequências da Síndrome de *Burnout*. Embora os autores recomendem a comparação dos resultados no mesmo contexto, DIEHL e MARIN (2019) em um estudo de revisão sobre adoecimento mental dos professores, verificaram que os fatores que levam ao estresse ocupacional nessa categoria profissional independem do nível de ensino em que atuam. Os fatores apontados como geradores de adoecimento residem principalmente na organização do trabalho, possivelmente oriundos de mudanças no campo social e educacional. Segundo as autoras, os docentes de nível superior sofrem adicionalmente com as pressões em relação a produção intelectual e a sobrecarga de trabalho.

No presente estudo, o grau de segurança no emprego foi apontado pelos docentes como um dos fatores de maior satisfação com seu trabalho, podendo esse aspecto psicossocial também explicar a ausência de relação da insatisfação com a percepção de pressão por publicação. Tal estabilidade é garantida aos funcionários públicos pelo artigo 41 da Constituição Federal (BRASIL, 1998), em que se inserem os docentes de pós-

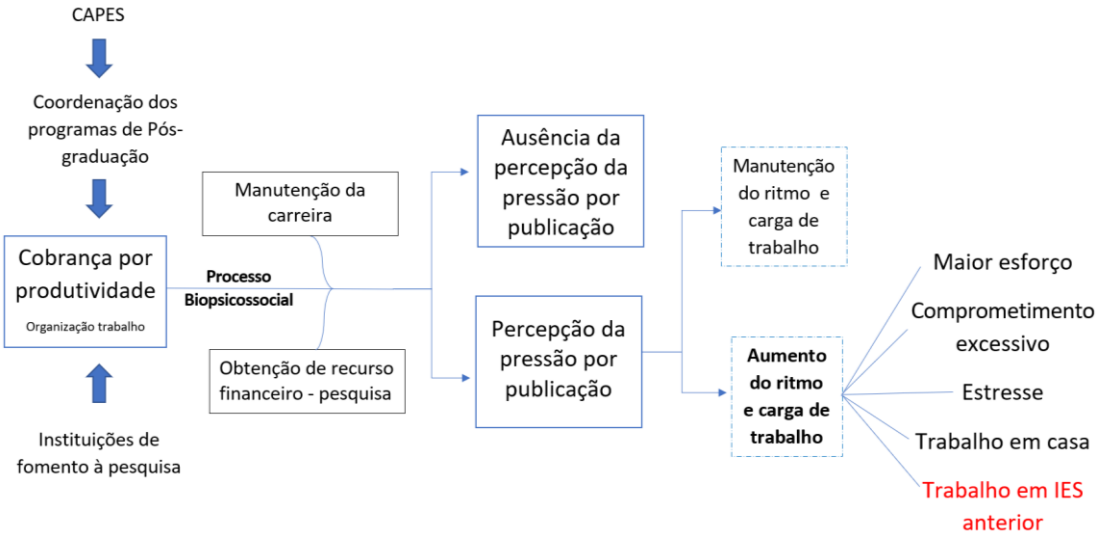
graduação da instituição estudada, podendo ser atribuída como uma condição de trabalho positiva, que repercute na percepção da satisfação no trabalho dos participantes. Estudo realizado na Espanha com 145 docentes de universidades públicas analisou os efeitos da estabilidade contratual na dimensão psicossocial da satisfação. Como resultado, verificaram que professores com trabalho em período integral e com contrato de trabalho temporário apresentaram pior saúde física e mental, apesar de pertencerem ao grupo mais jovem, e apresentaram mais sintomas de estresse e menor satisfação no trabalho, quando comparados a professores que trabalhavam em período integral ou parcial e com contrato estável de trabalho (CLADELLAS-PROS et al., 2018).

Há ainda que se considerar como hipótese de não associação entre a percepção da pressão por publicação com a insatisfação no trabalho, o pequeno número da amostra. Nas análises de associação, o número de docentes caiu de 64 para 55 (tabela 11), pois nem todos os participantes responderam a totalidade das perguntas do questionário, o que era necessário para gerar o escore final do OSI.

6.3 MODELO DESEQUILÍBRIO ESFORÇO-RECOMPENSA - DER

Na busca por atender as diversas e numerosas demandas de trabalho impostas pela organização (universidade), variáveis subjetivas ao indivíduo e objetivas foram encontradas neste estudo como sendo associadas a maiores níveis de percepção da pressão por publicação. Na tentativa de construir um mecanismo de associação entre as variáveis, propõe-se o seguinte modelo explicativo (figura 15):

Figura 15: Mecanismo hipotético de desencadeamento da percepção da pressão por publicação e suas associações. São Paulo, 2019.



De um lado, CAPES e os programas de Pós-graduação exigem dos docentes certa produtividade bibliográfica (com métricas qualitativas e quantitativas) a fim de avaliar seu desempenho profissional como parte de uma avaliação maior que classifica os programas de pós-graduação em 7 categorias. Além disso, os programas de Pós-graduação ainda utilizam as produções bibliográficas como recurso para promoção da carreira ou desqualificação de cargo (descredenciamento da pós-graduação). Do outro lado, instituições de fomento à pesquisa concedem recursos financeiros com base no desempenho do docente, também medido através da sua produção bibliográfica. Insere-se assim, a cobrança por produtividade bibliográfica como parte da organização do trabalho do docente-pesquisador na universidade.

Em um nível individual, as publicações acadêmicas interferem diretamente na carreira docente: como condicionante de recursos financeiros, qualidade *versus* quantidade de publicações implicam em conquista de financiamento para pesquisa, permitindo que o docente consiga novas publicações, contribuindo na manutenção da carreira. Dessas condições, emerge a percepção da pressão por publicação, fruto de um processo biopsicossocial que é a expressão do processo histórico num dado momento na corporeidade humana (LAURELL e NORIEGA, 1989). A pressão por publicação enquanto percepção, não se aplica a todos os profissionais, dada sua característica subjetiva, devendo ser levada em conta as diferenças individuais na estratégia de enfrentamento das adversidades impostas pela organização do trabalho. Como

consequência, há aumento tanto da carga quanto do ritmo de trabalho, que se expressam em percepção de maior esforço e comprometimento no trabalho, estresse ocupacional, levar trabalho para casa e nas diferenças de gestão entre universidade públicas e particulares (ter trabalhado em instituição de ensino superior anterior), todas variáveis associadas a percepção da pressão por publicação neste estudo.

Importante destacar que ao considerar as características individuais na associação da percepção da pressão por publicação, não há intenção de dar um significado estritamente individual a elas. Compreende-se que há sim uma dimensão subjetiva do sofrimento, entretanto, sem as referências sociais e históricas apresentadas por LAURELL e NORIEGA (1989) como determinantes da relação entre o professor-pesquisador e seu trabalho, corre-se o risco de uma análise monolítica da relação entre trabalho e saúde mental.

No presente estudo, observou-se que o aumento do escore do esforço no modelo desequilíbrio esforço-recompensa foi acompanhado pelo aumento da percepção da pressão por publicação. Complementado pelo perfil laboral da amostra anteriormente descrito, no qual os dados sugerem aumento do ritmo e carga de trabalho, esse dado aponta para fatores de organização do trabalho do docente, tais como demandas e obrigações, como indutores de respostas desfavoráveis.

Como já destacado, as publicações vêm ocupando um papel de destaque no trabalho acadêmico, já que o docente depende delas para manter-se na carreira e conseguir financiamento para suas pesquisas, além da grande influência na nota do programa de pós-graduação ao qual está credenciado. Assim, as produções bibliográficas são uma das muitas demandas que os docentes devem cumprir. Nesse sentido, FERENC et al. (2015), verificou que a maioria dos docentes percebia a pesquisa como atividade acadêmica em que a intensificação do trabalho era mais visível.

No modelo desequilíbrio esforço-recompensa, o componente esforço se propõe a mensurar as demandas de trabalho, por meio de questões que avaliam a sensação de pressão para aumentar o ritmo de trabalho bem como o tempo destinado a ele, o nível de responsabilidade no trabalho, a frequência das interrupções e o aumento da exigência para com o trabalho. O esforço empregado no trabalho é resultado de um processo dinâmico influenciado pelos benefícios recebidos (KINMAN, 2016), socialmente organizado, e provém de fontes intrínsecas e extrínsecas. A variável esforço aqui associada, diz respeito ao esforço extrínseco, ou seja, relacionado às demandas e pressões impostas pela organização do trabalho (SIGRIEST, 1996).

Posto isto, constrói-se um possível mecanismo para explicar essa associação, em que a demanda por publicações, segundo classificação de LAURELL e NORIEGA (1989), é percebida como sobrecarga psíquica de trabalho entre os docentes que vivenciam a sensação de maior investimento de esforço no cumprimento de seu trabalho na universidade. Nesse sentido, a pesquisa de DE MEIS et al. (2003) aborda a pressão por publicação como uma desproporção entre a exigência de desempenho e a disponibilidade de recursos para financiamento da pesquisa brasileira, mostrando a redução de investimentos nesta área com que sofre o país desde 1996. A disponibilidade de recursos também foi evidenciada no estudo de CUPERTINO (2014), sobre vivências de prazer e sofrimento no trabalho de professores universitários. A autor aponta que a competitividade por recursos financeiros entre os pares, além da concorrência, pode gerar estresse no trabalho, *burnout* e o sofrimento mental.

Algumas pesquisas apontam maiores escores de esforço no trabalho associados à repercussão na saúde. É o caso de FERREIRA et al. (2015), que relaciona altos níveis de esforço com maior prevalência de transtornos mentais entre professores de nível superior da área da saúde de uma instituição do norte de Minas Gerais. Em estudo com trabalhadores de uma universidade no Reino, Unido MARL & SMITH (2010) encontraram uma relação positiva entre o esforço (extrínseco e intrínseco) com a ansiedade e a depressão, e relações negativas com a satisfação no trabalho.

Considerando o modelo de estresse proposto por SIEGRIST (1996) como resultante do coeficiente entre esforço e recompensa no trabalho, foi encontrada associação estatisticamente significante entre a percepção da pressão por publicação com estresse. O modelo de desequilíbrio esforço-recompensa (DER) caracteriza situações estressoras no trabalho a partir do enfoque sobre a reciprocidade social, sendo que a ausência da mesma poderia gerar desde frustrações até o desenvolvimento de transtornos mentais e físicos (SIEGRIST, 2016).

Algumas pesquisas tem apontado consequências negativas da cobrança por metas de produtividade científica. VELELA et al. (2013) verificaram que o mal-estar e o sofrimento docente provocado pela precarização do trabalho estavam associados a fatores de intensificação do trabalho como publicações científicas, pesquisa, extensão, encargos administrativos. Esses fatores poderiam desencadear sobrecarga, estresse e adoecimento entre os docentes. Um estudo com 414 docentes universitário no Reino Unido, relata que os participantes avaliaram o trabalho como a causa mais significativa de estresse em suas vidas e indicaram a realização de pesquisas como a principal causa de estresse no trabalho

(ABOUSERIE, 1996). O autor relata que a realização de pesquisas surge como a principal causa do estresse no trabalho, devido à crescente demanda por pesquisa e ao ambiente competitivo entre os pares, intra e interdepartamentos, gerando crescentes pressões e tensões na equipe acadêmica. Nos Estados Unidos, um estudo com docentes em regime de dedicação exclusiva da Universidade Estadual da Califórnia, revelou que os participantes consideravam as atividades envolvendo pesquisa como mais estressantes quando comparadas as atividades de ensino, dada a ênfase que a instituição atribui as atividades de pesquisa. (de BLIX, et al., 1994).

A pressão exercida pela organização pode ser caracterizada como risco psicossocial, que emerge dos fatores de organização do trabalho, mais especificamente da carga de trabalho (CAMELO e ANGERAMI, 2008). Estudo realizado em 15 universidades australianas, apontam a sobrecarga de trabalho com uma das cinco principais fontes de estresse, tendo impacto deletério no trabalho e no bem-estar pessoal (GILLESPIE, N.A. et al., 2001). Carga mental intensa e sobrecarga de trabalho foram os riscos psicossociais mais informados pelos docentes em estudo com 54 docentes em uma universidade pública paulista (CARAN et al, 2010). Segundo os autores, a carga mental foi o risco psicossocial mais relatado, seguido da sobrecarga de trabalho.

Nesse sentido, o estresse estaria associado à percepção da pressão por publicação por meio de um mecanismo psicossocial em que o indivíduo sente que a organização do trabalho determina um alto grau de esforço para realizar as demandas de trabalho (sobrecarga) sem a contrapartida de recompensas que julgue equivalente. Partindo do referencial teórico do modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, essa percepção de baixo ganho em relação ao custo investido, pode estar na percepção de baixa recompensa associada ao salário dos professores, referido pelos participantes desta pesquisa como aspecto psicossocial que causa mais insatisfação (54,7%) e estresse (15,9%). A estabilidade no emprego, é uma garantia do servidor público docente, sendo que essa não poderia ser atribuída à baixa recompensa. Já a estima e reconhecimento, outra situação de baixa recompensa, foi um dos aspectos psicossociais referidos pelos docentes como não desencadeadores de estresse (64,1%), sendo também excluído dessa associação.

Outra hipótese aventada, também pautada pelo referencial teórico do modelo DER, que estabelece condicionantes para que o indivíduo se mantenha no emprego mesmo em condição de desequilíbrio, é que os participantes da amostra tenham um perfil de comprometimento excessivo. Nesse perfil, o trabalhador se empenha em concluir demandas com altos níveis de esforço, mesmo que não haja pressão externa. Entretanto,

SIEGRIST (1996) enfatiza que na maioria dos casos, as demandas fazem parte das estruturas de controle estabelecidas nas organizações, deixando pouco espaço para variações de motivação subjetiva. Posteriormente, em revisão sistemática de estudos de coorte entre 1998 e 2008 sobre estresse e depressão usando modelo de desequilíbrio esforço-recompensa ou demanda-controle, SIEGRIST (2008) concluiu que haviam evidências sólidas de uma associação entre um ambiente de trabalho psicossocial adverso (alta demanda e baixo controle; alto esforço e baixa recompensa) com a depressão. O autor publicou no mesmo ano um compilado de pesquisas que relacionavam o estresse crônico, mensurado através de seu modelo, com diversas doenças dentre elas doenças cardiovasculares, desordens psiquiátricas e mecanismos de estresse (SIEGRIST, 2008).

A associação da percepção da pressão por publicação com o comprometimento excessivo nesse estudo, pode ser então explicada por uma via subjetiva de esforço intrínseco, diferente das anteriores, que eram mediadas pela organização do trabalho. Participantes com essa característica de personalidade subestimam as demandas de trabalho e superestimam suas estratégias de enfrentamento, criando uma percepção distorcida de seus esforços, o que poderia alterar as percepções acerca das cobranças por produtividade bibliográfica (SIEGRIST, 1996). De acordo com REIS et. al (2010), no modelo de desequilíbrio esforço-recompensa, o comprometimento excessivo é um estilo pessoal de *coping*[8] para lidar com as demandas de trabalho, que representa um conjunto de atitudes, comportamentos e emoções que refletem um esforço excessivo em combinação com um forte desejo de ser reconhecido e estimado.

KIMAN (2016) encontrou evidências de que o comprometimento excessivo é um fator de risco independente no trabalho docente, pois o envolvimento excessivo com o cargo e a dificuldade em se desvincular dele ameaçam a saúde mental, e podem agravar os efeitos das condições de alto esforço e baixa recompensa.

Um estudo brasileiro envolvendo professores de nível superior da área da saúde de uma universidade de Minas Gerais, encontrou associação entre escore do comprometimento excessivo com transtornos mentais (FERREIRA et al. 2015). O comprometimento excessivo também foi considerado fator de risco para estresse no trabalho (alto esforço, baixa recompensa e coeficiente do modelo de desequilíbrio

[8] Para Antoniazzi (1998), coping é concebido como o conjunto das estratégias utiliza das pelas pessoas para adaptarem-se a circunstâncias adversas.

esforço-recompensa alto) em estudo longitudinal que acompanhou por 8 anos trabalhadores finlandeses (FELDT et al.,2016).

MARK & SMITH (2011), em estudo com 870 enfermeiras inglesas mostrou que demandas de trabalho, esforço extrínseco e excesso de comprometimento foram associados a níveis mais altos de ansiedade e depressão. Os autores também verificaram que o apoio social, recompensas e habilidades tiveram associação com problemas de saúde mental. Nesse sentido, KINMAN (2016), defende que intervenções para modificar o comprometimento excessivo dos trabalhadores tendem a melhorar o bem-estar dos acadêmicos. Entretanto, o autor considera que reduzir o envolvimento com o trabalho numa profissão que o considera central para a identidade e a autoestima dentro de uma cultura que normatizou as longas horas e intenso envolvimento no trabalho, pode ser um desafio.

6.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O recorte transversal do desenho do estudo não permite estabelecer relação causal das associações entre os fatores psicossociais do trabalho e a percepção da pressão por publicação. A baixa taxa de adesão (aproximadamente 37%), pode ser explicada devido ao período em que o questionário foi entregue aos participantes (outubro a dezembro de 2018). Segundo justificativa dos próprios docentes, o final do ano é a época em que o volume de trabalho aumenta, e os prazos expiram. Há ainda a possibilidade de que tenha ocorrido viés, por se tratar de amostra não probabilística, em que os docentes com maiores percepções de cobrança por demandas de trabalho tenham respondido a pesquisa.

7. CONCLUSÃO

A percepção da pressão por publicação foi associada a maior percepção do esforço empregado na realização do trabalho, maior sensação de um comprometimento excessivo com seu trabalho e o estresse ocupacional, derivado de altos esforços e baixas recompensas, todos componentes do modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa. Sugere-se que essa associação se estabeleça em razão de como o docente recebe as pressões, responsabilidades e exigências das demandas na universidade e como avalia os ganhos recebidos. Além disso, características pessoais no enfrentamento das demandas de estresse no trabalho podem ser um mediador importante no estabelecimento dessa associação.

Também foram associadas a percepção da pressão por publicação realizar parte do trabalho acadêmico em casa, explicada pelo volume de tarefas que o docente deve dar conta de cumprir durante seu expediente de trabalho, e ter trabalhado anteriormente em outra instituição de ensino superior. Esta última foi hipotetizada pelas diferenças entre as atribuições de função nas instituições públicas (trabalho atual) e particular (trabalhado anterior).

Ao contrário do que se esperava, não houve associação estatisticamente significante entre a satisfação no trabalho e a percepção da pressão por publicação, o que sugere que a percepção de gratificação na carreira docente pode superar a percepção negativa em torno da cobrança de metas por produtividade bibliográfica. Outra hipótese considerada para não associação entre as variáveis é a redução no número da amostra (de 64 para 55), pois nem todos os participantes responderam a totalidade das perguntas do questionário, o que era necessário para gerar o escore final do OSI.

8. REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. et al. **Introdução a ergonomia**: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009.

AMARAL, G. A.; BORGES, A. L; JUIZ, A. P. M. Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n.1, p.15-28, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1516-37172017000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 07 mar. 2019.

ANTONIAZZI, A. S.; DELL'AGLIO, D. D.; BANDEIRA, D. R. O sentido de coping: uma revisão teórica. **Estud. Psicol.** Natal, v.3, n.2, p.273-294, 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X1998000200006&script=sci_abstract&tlng =pt. Acesso em: 17 jan. 2019.

ARANTES, E. M. M.; LOBO, L. F.; FONSECA, T. M. G. Pensar: a que será que se destina? Diferentes tempos de uma reflexão sobre a morte anunciada do educador. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v.16, n.1, p. 50-68, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822004000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 Maio 2019.

ASSUNCAO, A A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 jul. 2019.

BARATA, R. B. Mudanças necessárias na avaliação da pós-graduação brasileira. Interface (Botucatu). Botucatu, v. 23, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832019000100101 Acesso em: 20 de jul. 2019.

BARROS, A. S. X. B. Expansão da educação superior no Brasil: limites e possibilidades. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 36, nº. 131, p. 361-390, abr.-jun., 2015. Disponível em: < http://www.scielo.br/pdf/es/v36n131/1678-4626-es-36-131-00361.pdf. Acesso em: 20 out. 2017.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do Trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BERNADO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, vol. 26, pp. 129-139, 2014. Disponível em:< http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=309331565014>. Acesso em: 10 out. 2017.

BIANCHETTI, L; MACHADO, A. M. N. **"Reféns da produtividade" sobre produção do conhecimento, saúde dos pesquisadores e intensificação do trabalho na pós-graduação.** In. Trabalho apresentado na XXX Reunião Anual da ANPEd, 2007. Disponível em: http://www.anped.org.br/sites/default/files/gt09-3503-int.pdf. Acesso em: 02 set. 2017.

BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. Publicar & morrer!? Análise do impacto das políticas de pesquisa e pós-graduação na constituição do tempo de trabalho dos investigadores. **Educação, Sociedade e Culturas**, Porto, n. 28, p. 51–67, 2009. Disponível em:< https://www.fpce.up.pt/ciie/revistaesc/ESC28/28_lucidio.pdf>. Acesso em: 20 maio 2017.

BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (Des)fetichização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244-254, maio-jun. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rae/v51n3/v51n3a05.pdf. Acesso em: 10 out. 2017.

BLIX, A. G. et al. Occupational stress among university teachers. **Journal Educational Reserarch**, v.36, n. 2, p.157-169, 1994. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0013188940360205. Acesso em: 02 fev. 2019.

BONITA, R., BEAGLEHOLE, R., KJELLSTRÖM, T. **Epidemiologia Básica.** 2 ed. São Paulo: Santos, 2010.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, june 2012. ISSN 1981-0490. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49623/53726>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BORSOI, I. C. F., PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v.12, n. 4, p.1213-1235, out.-dez. 2013. Disponível em: < http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n4/v12n4a18.pdf>. Acesso em: 20 out. 2017.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 28, n. 101, p. 1503-1523, Dec. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000400012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 maio 2017.

BRASIL. Decreto n° 6.283, de 25 de janeiro de 1934. Cria a Universidade de São Paulo e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 10 de maio 1934 p. 1. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1934/decreto-6283-25.01.1934.html.>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n° 53, de 16 de novembro de 1966. Fixa princípios e normas de organização para as universidades federais e dá outras providencias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 de nov. de 1966. Disponível em: < http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-53-18-novembro-1966-373396-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n°252, de 28 de fevereiro de 1967. Estabelece normas complementares ao Decreto-Lei nº 53, de 18 de novembro de 1966, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de fev. de 1967. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0252.htm>. Acesso em: 21 nov. 2017.

BRASIL. Lei n°5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola , e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de nov. de 1968. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm>. Acesso em: 21 nov. 2017.

BRASIL. Decreto n° 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 de abr. de 2007. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n°9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dez. de 1996. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em : 20 nov. 2017.

BRASIL. Lei n° 10.973, de 02 de dezembro de 2004. Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 02 de dez. de 2004. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm>. Acesso em 10 nov. 2017.

BRASIL. Lei n° 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei nº10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de jan. de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11096.htm. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Diretoria de Avaliação. **Relatório de avaliação – Saúde Coletiva.** Avaliação quadrienal 2017. Disponível em: http://capes.gov.br/images/stories/download/avaliacao/relatorios-finais-quadrienal-2017/20122017-SAUDE-COLETIVA-quadrienal.pdf. Acesso em: 10 fev 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de aplicação da Norma Regulamentadora n⁰: 17**. 2 ed. – Brasília: MIE, SIT, 2002.

BRASIL. Poder Executivo. Projeto de Lei n° 7.200, de 12 de junho de 2006. Estabelece normas gerais da educação superior, regula a educação superior no sistema federal de ensino, altera as Leis nos 9.394, de 20 de dezembro de 1996; 8.958, de 20 de dezembro de 1994; 9.504, de 30 de setembro de 1997; 9.532, de 10 de dezembro de 1997; 9.870, de 23 de novembro de 1999; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=327390>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRITO, J. Cimento não é concreto, tamborim não é pandeiro, pensamento não é dinheiro! Para onde vai a produção acadêmica? Denise Alvarez (Recensão crítica). **Laboreal**, v.2, n.1,p. 52-54, 2006. Disponível em:

http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122651 655:7621. Acesso em: 02 jul. 2017.

CAETANO V. et al. Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey. **International Journal of Stress Management**, v. 17, n. 3, p. 232-258, 2010. Disponível em: https://psycnet.apa.org/fulltext/2010-15713-004.pdf. Acesso em: 19 jan. 2019.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Cienc Cuid Saude,** v. 7, n. 2, p. 232-240, 2008. Disponível em: http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246. Acesso em 08 mar. 2019.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico.** Rio de Janeiro: Forence Universitária, 2009.

CARAN, V. C. S. et al. Riscos ocupacionais psicossociais e docentes universitários. **Rev. enferm. UERJ,** Rio de Janeiro, v.19, n. 2, 2011. Disponível em: http://www.facenf.uerj.br/v19n2/v19n2a14.pdf. Acesso em: 11 fev. 2019.

CARDOSO, C. G. L. V; COSTA, N. M. S. C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciênc. Saúde**, v. 21, n. 8, p. 2357-2364, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232016000802357&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 02 mar. 2019.
CASSANDRE, M. P. Saúde dos docentes dos cursos de stricto-sensu. **Revista Mal-estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. XI, n.2, p.779-816, jun 2011.

CASTIEL, L. D.; SANZ-VALERO, J.; MEL-CYTED, R. Entre fetichismo e sobrevivência: o artigo científico é uma mercadoria acadêmica?. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 23, n. 12, p. 3041-3050, Dec. 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2007001200026&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 out. 2017.

CHAUI, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, Dec. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782003000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 out. 2017.

CHEN, S. et al. Publication pressure on Chinese doctors – another view. **The lacet**, v. 384, n. 9947, p.956, 2012.. Disponível em: https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)61630-5/fulltext. Acesso em: 20 mar. 2019.

CHOR, D. et al. The brazilian version of the effort-reward imbalance questionnaire to assess job stress**. Cad. Saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 219-224, jan. 2008.

CLADELLAS-PROS, R.; CASTELLÓ-TARRIDA, A.; PARRADO-ROMERO, E. Satisfacción, salud y estrés laboral del professorado universitário según su situación contractual. **Ver. Salud Pública**. v. 20, n. 1, p.53-59, 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf. Acesso em 21 abr 2019.

CLOT, Y. **A função psicológica do Trabalho.** 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

COLADO, E. I. Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 24, n. 84, p. 1059-1067, Sept. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302003000300017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 out. 2017.

CORREA-CORREA, Z. et al. Síndrole de *Burnout* em docentes de dos universidade de Popayán, Colombia. **Rev. salud pública**. V. 12, n. 4, p. 589-598, 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-00642010000400006. Acesso em: 10 mar. 2019.

CROSS, D.; THOMSON, S.; SINCLAIR, A. Research in Brazil – A report for CAPES by Clarivate Analytics. Boston, 2017.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, n.24, p. 59-80, jun. 2005. Disponível em:< https://periodicos.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/viewFile/742/%203887>. Acesso em: 20 out. 2017.

CUPERTINO, V.; GARCIA, F.C.; HONÓRIO, L.C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em um IFES mineira. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte v.23, n.3, p.101-116, 2014.

CWTS Ranking Leiden 2019. Disponível em: https://www.leidenranking.com/ ranking/2019/list. Acesso em: 19 de jul. 2019.

DE MEIS, L. et al. The growing competition in Brazilian science: rites of passage, stress and *burnout*. **Braz J Med Biol Res**, Ribeirão Preto , v. 36, n. 9, p. 1135-1141, Sept. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-879X2003000900001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 mar. 2017.

DE PAULA, A. S. N. et al. A Educação Superior no limiar do governo Lula da Silva (2003-2010): políticas públicas educacionais nos marcos da reforma universitária. **Em Debate**, Florianópolis, n. 15, p. 69-82, mar. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emdebate/article/view/1980-3532.2016n15p69/33789>. Acesso em: 14 dez. 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Cadernos de TTO 2** – A avaliação do trabalho submetida a prova do real. São Paulo: Blucher, 2008.

DIEHL, L.; MARIN, A. H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. Est. Inter. Psicol., Londrina , v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 22 abr. 2019.

DURHAM, E. R. **O ensino superior no Brasil: público e privado**. São Paulo: NUPES/USP, 2003. Disponível em: < http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt0303.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

FANELLI, D. Do Pressures to Publish Increase Scientists' Bias? An Empirical Support from US States Data. **PLoS ONE**, v.5, n. 4, 2010. Disponível em: https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0010271&type=printable. Acesso em: 10 fev.

FAVERO, M. L. A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educ. rev.**, Curitiba , n. 28, p. 17-36, Dec. 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010440602006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 nov. 2017.

FELD, T. et al. Overcommitment as a predictor of effort–reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. **Scand J Work Environ Health**, v. 42, n.4, p.309-3019, 2016. Disponível em: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3575. Acesso em: 10 mar. 2019.

FERREIRA, R. C. et al. TRANSTORNO MENTAL E ESTRESSORES NO TRABALHO ENTRE PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS DA ÁREA DA SAÚDE. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 1, p. 135-155, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462015000400135&script=sci_abstract. Acesso em: 11 já. 2019.

FERENC, A. V.; BRANDÃO, A. C. P.; BRAÚNA, R. C. A. Condições de trabalho docente em uma universidade pública. **Rev.Eletrônica Pesquiseduca**, Santos, v. 07, n. 14, p. 358-384, jul.-dez. 2015. Disponivel em: http://periodicos.unisantos.br/index.php/pesquiseduca/article/view/405. Acesso em: 20 abr. 2019.

FREITAS, N. Q. **Adoecimento relacionado ao trabalho de docentes universitários da área da saúde.** 2015. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Centro de ciência da saúde, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015. Disponível em:< http://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/7447/FREITAS%2c%20NATIELLEN%20QUATRIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 nov. 2017.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social – ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** Aparecida-SP:Ideias & Letras, 2007.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNCAO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educ. Pesqui.**, São Paulo , v. 31, n. 2, p. 189-199, Aug. 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022005000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 out. 2017.

GOMES, A.R. et al . Stress, avaliação cognitiva e *burnout*: um estudo com professores do ensino superior. **Rev. Sul-Am. Psicol.**, Americana , v. 1, n. 1, p. 1-20, jul. 2013 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-650X2013000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: em 16 dez. 2017.

GONZALEZ, S. T.; DOMINGUEZ, J. F.T. El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 30, n. 107, p. 373-387, Aug. 2009 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 jun. 2017.

GRADELLA JÚNIOR, O. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 133-148, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100011>. Acesso em: 01 dez. 2017.

GILLESPIE, N.A. et al. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. **Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations**, v.15, n.1, p.53-72, 2001. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370117944. Acesso em 5 abr. 2019.

HYPOLITO, M. A., GRISHCKE, P. E. Trabalho imaterial e trabalho docente. **Educação. Revista do Centro de Educação**, Santa Maria, v. 38, n. 3, p. 507-522, setembro-dezembro 2013. Disponível em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117128364005 . Acesso em: 10 out. 2017.

HOFFMANN, C. et al . Relações entre autoconceito profissional e produtivismo na pós-graduação. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 30, e167961, 2018 . Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822018000100210&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 03 marc. 2019.

JIMENEZ FIGUEROA, A. E.; JARA GUTIERREZ, M. J.; CELIS, E. R. M. *Burnout*, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. **Psicol. Esc. Educ.**, Maringá, v. 16, n. 1, p.125-134, Jun 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572012000100013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 Apr. 2019.

KINMAN, G. Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. **Educational Psychology**, v. 21, n. 4, 2001. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2010.548088. Acesso em 13 mar. 2019.

KINMAN, G. Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees, **Educational Psychology**, v.28, n.7, p.823-835, 2008. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410802366298. Acesso em: 05 abr. 2019.

KINMAN, G. Managing the Work-Home Interface: The Experience of Women Academics. n R. L. Gervais & P. M. Millear (Eds.), Exploring resources, life-balance and well-being of women who work in a global context (pp. 127-144), 2016. Cham, Switzerland: Springer International Publishing. Disponivel em: https://psycnet.apa.org/record/2016-29700-008. Acesso em: 14 jan. 2019.

KINMAN, G. Effort-reward imbalance and overcommitment in UK academics: implications for mental health, satisfaction and retention. **Journal of Higher Education Policy and Management**, 2016.

KUENZER, A. Z.; MORAES, M. C. M. Temas e tramas na pós-graduação em educação. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 26, n. 93, p. 1341-1362, Dec. 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302005000400015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2017.

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Rev. katálysis**, Florianópolis , v. 20, n. 2, p. 207-215, Aug. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802017000200207&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 dez. 2017.

LEKA, S.; COX, T.; ZWETSLOOT, G. **The European Framework for Psychosocial Risk Management**. PRIMA-EF, 2008. Disponível em: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf#page=10. Acesso em 01 fev. 2019.

LEMOS, M. C. e PASSOS, J. P. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente em enfermagem. **REME – Ver. Min. Enferm**., v. 16, n. 1, p.48-55, jan./marc., 2012. Disponível em: http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/499. Acesso em: 11 jan. 2019.

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**, v. 14, n. 3, p. 62-82, nov. 2009. Disponível em: < http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf> . Acesso em: 20 out. 2017.

LOPES, M. C. R. "Universidade produtiva" e trabalho docente flexibilizado. **Estud. Pesqui. Psicol.**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 35-48, jun. 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100004&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 06 fev. 2019.

LOUZADA, R. C. R.; SILVA FILHO, J. F. Formação do pesquisador e sofrimento mental: um estudo de caso. **Psicol. estud.**, Maringá , v. 10, n. 3, p. 451-461, Dec. 2005.

LUZ, M. T. Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria produtividade e as condições atuais da vida acadêmica. **Physis**, Rio de Janeiro , v. 15, n. 1, p. 39-57, June 2005 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312005000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 Maio. 2017.

LUZ, M. T. Notas sobre a política de produtividade em pesquisa no Brasil: Consequências para a vida acadêmica, a ética no trabalho e a saúde dos trabalhadores. Política e Sociedade, n.13, p.205-228, out. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2008v7n13p205>. Acesso em: 18 set. 2017.

LUIZ, R. R. Avaliação de produtividade acadêmica: uma proposta de quantificação. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 3, n. 6, p. 300-312, dez. 2006. Disponível em: < http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/112/106>. Acesso em: 17 nov. 2017.

MACEDO, A. R. et al . Educação superior no século XXI e a reforma universitária brasileira. **Ensaio: aval.pol.públ.Educ.**, Rio de Janeiro , v. 13, n. 47, p. 127-148, jan. 2005. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362005000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 jul. 2017.

MARK, G.; SMITH, A. Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees**. Anxiety, Stress, & Coping**, v. 25, n. 1, Jan. 2012. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2010.548088. Acesso em 20 fev. 2019.

MANCEBO, D. Reforma universitária: reflexões sobre a privatização e a mercantilização do conhecimento. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 25, n. 88, p. 845-866, Oct. 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000300010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 Dec. 2017.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre , v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007a . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722007000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 out. 2017.

MANCEBO, D. Agenda de pesquisa e opções teórico-metodológicas nas investigações sobre trabalho docente. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 28, n. 99, p. 466-482, Aug. 2007b. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 out. 2017.

MANCEBO, D. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte , v. 25, n. 3, p. 519-526, 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 out. 2017.

MANCEBO, D.; LOPES, M. C. R. Trabalho docente: Compressão temporal, flexibilidade e prazer? **Revista de Educação Pública**, *v.*13, n.24, p.138-152, 2004.

MARK, G.; SMITH, A. P. Occupational stress, job characteristics, coping,and the mental health of nurses. **British Journal of Health Psychology** v.17, p.505–521, 2012. Disponível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22107162. Acesso em: 18 mar. 2019.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicol. estud.**, Maringá , v. 14, n. 1, p. 75-82, Mar. 2009 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722009000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 maio 2017.

MARTINS, C. B. A reforma universitária de 1968 e a abertura para o ensino superior privado no Brasil. **Educ. Soc.**, Campinas , v. 30, n. 106, p. 15-35, Apr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 Dec. 2017.

MASIÀ, J. R. et al. La productividad científica em WoS y el índice H de hirchs del área de Educación Física em España y Brasil: produtividade y comparación entre países.

Movimento, Porto Alegre, v.19, n.03, p.125-147, jult/set 2013. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/Movimento/article/viewFile/36582/26021. Acesso em: 20 abr. 2019.

MENDONÇA-LIMA, M. F.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição,** v.14, n. 3, p.062-082, 2009. Disponível em: http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf. Acesso: 08 mar. 2019.

MOLINIER, P. **O trabalho e a psique** – uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2013.

MOREIRA, M. L.; VELHO, L. Pós-graduação no Brasil: da concepção "ofertista linear" para "novos modos de produção do conhecimento" implicações para avaliação. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba , v. 13, n. 3, p. 625-645, Nov. 2008 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 dez, 2017.

NUNES, I. C. V.; BRAGA, L. S. A reforma da Educação Superior no Brasil: da herança neoliberal de FHC ao legado de Lula. **Desafios**, Palmas, v. 3, n. 1, p. 68-79, out. 2016. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/desafios/article/view/2084>. Acesso em: 14 dez. 2017.

NUNES, M. F. O. et al. Subjective Well-Being and Time Use of Brazilian PhD Professors. Ribeirão Preto, v. 24, n. 59, p. 379-387, Dec. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2014000300379&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2019.

PAN, B. et al. Factors Associated with Job Satisfaction among University Teachers in Northeastern Region of China: A Cross-Sectional Study. Int. J. Environ. Res. Public Health, v. 12,n. 10, p 12761-12775, 2015. Disponível em: https://www.mdpi.com/1660-4601/12/10/12761. Acesso em: 11 jan. 2019.

PIOLLI, E. et al. Plano Nacional de Educação, autonomia controlado e adoecimento do professor. **Cad. Cedes**, Campinas, v.35, n.97, p.589-607, set.-dez., 2015. Disponível em:<https://www.researchgate.net/publication/291018777_Plano_Nacional_de_Educacao_autonomia_controlada_e_adoecimento_do_professor>. Acesso em: 02 out. 2017.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e Fatores Psicossociais. **Psicol. Cienc. Prof**., v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932010000400004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 mar. 2019.

ROTENBERG, L; CARLOS, R. S. L. How social acceleration affects the work practices of academics: A study in Brazil. **German Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 3-4, p. 257-270, 2018.

SANTOS, J. H. S.; KIND, L. Produtividade acadêmica e modulações no trabalho do pesquisador em Psicologia. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte , v. 22, n. 1, p. 223-244, maio 2016 . Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682016000100014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 maio 2019.

SANTOS, V. O. **Trabalho imaterial e teoria do valor em Marx**: semelhanças ocultas e nexos necessários. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.

SIEGRIST, J. Adverse Health effects of high-effort/low-reward conditions. **Jornal of occupational health psychology**, v. 1, n. 1, p.27-41, 1996.

SIEGRIST, J. Effort-reward imbalance at work and health. Historical and current perspectives on stress and health, v.2, p. 261-291, 2002.

SIEGRIST, J. et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. **Social Science & Medicine**, v. 58, p.1482-1499, 2004.

SIEGRIST, J. Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: evidence from prospective studies. **Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci**, v. 258, n.5, p.115–119, 2008. Disponível em: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18985307. Acesso em 02 fev. 2019.

SIEGRIST, J. **"Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence".** Dusseldorf University, Dusseldorf, 2012. Disponível em: http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/theorie_measurement_evidence.pdf. Acesso em: 21, fev. 2019.

SIEGRIST, J. **Effort-reward imabalnce model.** Stress: concepts, emotion, and behavior. Elvisier, 2016.

SILVA, L.S.; BARRETO, S.M. Adaptação transcultural para o português brasileiro da escala effort-reward imbalance: um estudo com trabalhadores de banco. **Rev Panam Salud Publica.** V. 27, n.1, p. 32-36, 2010. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2010.v27n1/32-36>. Acesso em: 20 out. 2017.

SILVA, M. G. M. A produção docente e a avaliação dos programas de pós-graduação: um estudo na pós-graduação da UFMT. **R. Educ. Públ.** Cuiabá, v. 18, n. 37, p. 383-401, maio/ago. 2009. Disponível em: < http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/489/419 >. Acesso em: 17 out. 2017.

SILVA JUNIOR, J. R. et al. Trabalho intensificado na universidade pública brasileira. **Universidade e Sociedade,** Brasília, n. 45, p. 9-25, jan. 2010. Disponível em: < http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-1828331376.pdf>. Acesso: 10 out. 2017.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. 1, p. 19-45, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462011000400002&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 12 abr. 2019.

SCHWARTZMAN, S. **Formação da comunidade científica no Brasil.** São Paulo: Companhia Editora Nacional e Finep, 1979.

SGUISSARDI, V. A avaliação defensiva no 'modelo CAPES de avaliação': é possível conciliar avaliação educativa com processos de regulação e controle do Estado? **Perspectiva**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 49-88, 2006. Disponível em: < https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10141>. Acesso em 12 dez. 2017.

SGUISSARDI, V. Produtivismo acadêmico. In:OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: http://gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=336. Acesso em: 01 jul. 2019.

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

SOUZA, K. R. et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 22, n. 11, p. 3667-3676, Nov. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017021103667&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 dez. 2017.

SOUZA, N. V. D. O.; LISBOA, M. T. L. Ritmo de trabalho: fator de desgaste psíquico da enfermeira**. Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 9, n. 2, p. 229-236, 2005.

SOUZA, L. E. P. F. O desafio da avaliação da produção científica. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 29, n. 9, p. 1717-1719, Sept. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2013000900008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04 jul. 2017.

SOUSA, P. R. C. A reforma universitária de 1968 e a expansão do ensino superior federal brasileiro: algumas ressonâncias. **Cadernos de História da Educação**, n.7, p.117-134, jan.-dez. 2008. Disponível em: < http://www.seer.ufu.br/index.php/che/article/view/1886/1571>. Acesso em: 04 nov. 2017.

SWAN, J.A.; MORAES, L.F.R; COOPER, C.L. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: A report on the reliability and validity of the translated OSI. **Stress Med,** v. 9, n.4, p.247 -253, out. 1993. Disponível em: < http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.2460090407/abstract>. Acesso em: 10 dez. 2017.

TERWEE, C. B. et al. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. **Journal of Clinical Epidemiology,** v.60, n1, p 34-42, 2007. Disponívelem: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0895435606001740?via%3Dihub. Acesso em: 02 maio 2019.

TIJDING, J. K. Publish & Perish; research on research and researchers. **Voor psychi**atrie, v. 59, n. 7, p. 406-413, 2017. Disponível em:

http://www.tijdschriftvoorpsychiatrie.nl/en/issues/515/articles/11417. Acesso em 10 mar. 2019.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, VICE REITORIA EXECUTIVA DE ADMINISTRAÇÃO. Anuário Estatístico da Universidade de São Paulo. São Paulo: VREA/USP, 2018. Disponível em: https://uspdigital.usp.br/anuario/AnuarioControle. Acesso em: 25 abr. 2019.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Gabinete do Reitor. Resolução 3461, de 7 de outubro de 1988. Dispõe sobre o Estatuto da Universidade de São Paulo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, 10 de out. 1988.

VIRKKUNEM, J.; NEWNHAM, D.S. **O laboratório de mudanças – Uma ferramenta de desenvolvimento colaborativo para o trabalho e a educação**. Belo Horizonte: Fabrefactum Editora, 2015.

WATERS, L. **Inimigos da esperança: Publicar, perecer e o eclipse da erudição.** São Paulo: Editora UNESP, 2006.

WAINER, J.; VIEIRA, P. Avaliação de bolsas de produtividade em pesquisa do CNPq e medidas bibliométricas: correlações para todas as grandes áreas. **Perspectivas em Ciências da Informação**, v. 18, n.2, p.60-78, abr./jun. 2013.

ZÁBRODSKÁ, K. et al. *Burnout* among university faculty: the central role of work–family conflict, **Educational Psychology**, v. 38, n.6, p.800-819, 2018. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410.2017.1340590. Acesso em: 20 fev. 2019.

ZAGO, MARCO ANTONIO [Carta] 28 de abril de 2014, São Paulo [Aos docentes, funcionários técnicos e administrativos e alunos]. Disponível em: http://www.usp.br/imprensa/wp-content/uploads/Carta-do-Reitor-25.04.pdf. Acesso em: 20 jul. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – Declaração de anuência do programa de pós-graduação em Filologia e Língua Portuguesa da FFLCH-USP.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Faculdade de Saúde Pública
DEPARTAMENTO DE SAÚDE, CICLOS DE VIDA E SOCIEDADE
Av. Dr. Arnaldo, 715 - CEP: 01246-904 – São Paulo – SP
Fone: 3061-7703, 3061-7827
e-mail: hcv@fsp.usp.br

DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA

Declaro estar ciente da realização da pesquisa intitulada "Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-graduação" nas dependências do Programa de Pós-Graduação em Filologia e Língua Portuguesa da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto autorizo sua execução.

Declaro ainda estar ciente de que a pesquisadora Talita da Silveira Campos Teixeira se comprometerá a cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12 e utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para fins previstos no projeto de pesquisa.

São Paulo, 07 de agosto de 2018

Prof. Dr. Paulo Roberto Gonçalves Segundo
Coordenador da CCP
Filologia e Lingua Portuguesa

APÊNDICE 2 – Declaração de anuência do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE ASTRONOMIA, GEOFÍSICA
E CIÊNCIAS ATMOSFÉRICAS

USP
Universidade de São Paulo

DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA

Declaro estar ciente da realização da pesquisa intitulada "***Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-graduação***" nas dependências da Pós-Graduação do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da Universidade de São Paulo – IAG/USP, e como esta Instituição de Ensino e Pesquisa tem condições para o desenvolvimento deste projeto, AUTORIZO sua execução.

Declaro ainda estar ciente de que a pesquisadora ***Talita da Silveira Campos Teixeira*** se comprometerá a cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12 e utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para fins previstos no projeto de pesquisa.

São Paulo, 17 de setembro de 2018.

Prof. Dr. Pedro Leite da Silva Dias

Diretor do IAG/USP

APÊNDICE 3 – Termo de consentimento livre e esclarecido

Título do Projeto: Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação
Pesquisador Responsável: Talita da Silveira Campos Teixeira

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa: Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na Pós-Graduação. Este projeto tem o objetivo de estudar a satisfação no trabalho e o estresse entre docentes da pós-graduação.

Para tanto será necessário o preenchimento de um questionário sobre seus dados sociodemográficos, laborais e de saúde.

Durante a execução do projeto pode haver um risco mínimo de desconforto para você envolvendo percepções negativas acerca de seu trabalho (sentimentos de desvalorização em relação ao seu esforço no trabalho ou não satisfação), além do risco subjetivo de identificação das respostas por superiores resultando em possíveis constrangimentos, o que será evitado mediante o sigilo das informações fornecidas.

Os dados que permitem sua identificação serão mantidos confidenciais. Para garantir o sigilo, a caracterização do participante será feita por codificação de sua identidade (nome). A divulgação dos resultados será feita de forma a não o (a) identificar focalizando conteúdo geral e coletivo da pesquisa e os resultados estatísticos. Todos os dados obtidos na pesquisa serão utilizados exclusivamente com finalidades científicas.

O questionário será on-line e, portanto, respondido no momento e local de sua preferência. Não é obrigatório responder a todas as perguntas se assim você o desejar. O (a) senhor (a) ao aceitar participar da pesquisa deverá:

1. Eletronicamente aceitar participar da pesquisa, o que corresponderá à assinatura do TCLE, o qual poderá ser impresso se assim o desejar.
2. Responder ao questionário on-line.

A qualquer momento o (a) senhor (a) terá direitos de:

1. Receber resposta a qualquer pergunta e esclarecimento sobre os procedimentos, riscos, benefícios e outros relacionados à pesquisa;
2. Deixar de participar do estudo;
3. Ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade;
4. Procurar esclarecimentos com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, no telefone 11 3061-7779 ou Av. Dr. Arnaldo, 715 – Cerqueira César, São Paulo - SP, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos.

Eu, Talita da Silveira Campos Teixeira, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto ao participante e/ou responsável.

_____ Data:___/____/____.
Email: talita_teixeira@usp.br

Orientadora responsável: Claudia Roberta de Castro Moreno
Endereço e-mail: crmoreno@usp.br
Telefone: (11) 3061-7905

APÊNDICE 4 – Questionário de pesquisa

Nome:
1Sexo:
- ☐Masculino
- ☐ Feminino

2 Data nascimento:
3 Estado marital:
- ☐Vive sozinho (a) na residência e não tem companheiro (a)
- ☐ Vive maritalmente com alguém
- ☐ tem companheiro (a), mas não moram juntos

4 Tem filhos que residem com você:
- ☐Não
- ☐Sim, um
- ☐Sim, de dois a quatro
- ☐Sim, cinco ou mais

5 Idade do(s) filho(s) que residem com você:
- ☐ 0 a 5 anos
- ☐6 a 10 anos
- ☐11 a 15 anos
- ☐Maior de 16 anos

6 Cidade onde reside:
7 Trabalhou anteriormente em outra instituição de ensino superior?
- ☐Não
- ☐Sim

8 Se sim, qual?
9 Por quanto tempo, aproximadamente?
10 Programa de pós-graduação ao qual está credenciado:
- ☐Não sou credenciado na PG
- ☐FSP – Ambiente, Saúde e Sustentabilidade
- ☐ FSP – Entomologia em Saúde Pública
- ☐ FSP - Epidemiologia
- ☐ FSP – Nutrição em Saúde Pública
- ☐ FSP – Saúde Global e Sustentabilidade
- ☐ FSP – Saúde Pública
- ☐FFLCH – Filologia e Língua Portuguesa
- ☐IAG – Astronomia
- ☐IAG – Geofísica
- ☐IAG – Meteorologia
- ☐IP – Neurociências e Comportamento
- ☐ IP – Psicologia Clínica
- ☐ IP – Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano
- ☐ IP – Psicologia Experimental
- ☐ IP – Psicologia Social
- ☐Outro

11 Se está credenciado em um dos programadas acima, está como:
- ☐Membro permanente
- ☐Membro colaborador

12 Há quanto tempo está trabalhando nesta universidade:
_____anos e _____ meses
13 Titulação máxima:
- ☐ Mestre
- ☐Doutor(a)
- ☐Pós-doutor(a)
- ☐Livre-docente

14 Modalidade de vínculo ou categorias docentes:
- ☐Efetivo
- ☐Temporário
- ☐Visitante

15 Se você é docente efetivo, sua categoria é:

- Professor Titular
- Professor Associado1
- Professor Associado 2
- Professor Associado 3
- Professor Doutor 1
- Professor Doutor 2

16 Exerce alguma função relacionada à gestão acadêmica?

- Não
- Sim, Membro de Comissão Estatutária
- Sim, Membro de Comissão não estatutária
- Sim, Chefe de Departamento
- Sim, Vice-Chefe de Departamento
- Sim, Presidente ou Coordenador de Comissão Estatutária
- Sim, Presidente ou Coordenador de Comissão não Estatutária
- Sim, Vice-Presidente ou Vice-Coordenador de Comissão Estatutária
- Sim, Vice-Presidente ou Vice-Coordenador de Comissão não Estatutária
- Sim, Diretor
- Sim, Vice-Diretor
- Sim, Coordenador de Laboratório
- Sim, Outra

17 Caso exerça alguma função relacionada à gestão acadêmica que não foi contemplada na pergunta anterior, descreva-a, por favor:

18 Você tem bolsa-produtividade do CNPq?

- Não
- Sim
- Já tive, não tenho mais

19 Você tem outro tipo de bolsa (instituição de fomento privada ou pública — federal, estadual, ou municipal)?

- Não
- Sim

20 Se sim, qual?

21 Você realiza alguma atividade que de seu ponto de vista não faz parte das atribuições de sua função atualmente?

- Não
- Sim, diariamente
- Sim, duas a três vezes por semana
- Sim, mais de quatro três vezes por semana

22 Se sim, qual a principal razão que o(a) leva a realizar esse tipo de atividade? Você pode assinalar mais de uma resposta

- Inabilidade técnica de alguns profissionais no desenvolvimento de suas atividades, gerando sobrecarga a outros profissionais
- Número de funcionários insuficiente com a demanda de trabalho
- Outra

23 Caso haja outros motivos para que você exerça atividades que de seu ponto de vista não fazem parte das atribuições de sua função, por favor, descreva-os:

24 Seu regime de trabalho é:

- RDIDP
- RTC
- RTP

25 Você faz sua jornada de trabalho:

- Toda na universidade
- Parte na universidade e parte em casa

26 Se você trabalha parte do tempo na universidade e parte em casa, quantas horas semanais em média, trabalha em casa?
27 Que motivos o levam a realizar parte de seu trabalho em casa? Você pode assinalar mais de uma resposta.

- Demanda elevada de trabalho
- Ausência de equipamentos na universidade necessários para realizar minhas atividades
- Ausência de espaço físico na universidade para realizar minhas atividades
- Demandas de trabalho com prazo exíguo
- Parcerias internacionais podem exigir extensão do horário de trabalho devido a diferenças de fuso horário
- Dificuldade em administrar as demandas de trabalho dentro do período de expediente na universidade (organização pessoal)
- Há menos interrupções no ambiente domiciliar
- Possibilidade de realizar simultaneamente atividades acadêmicas e domésticas ou de cuidados com dependentes
- Outro

28 Caso haja outros motivos para que você realize parte de seu trabalho em casa que não foram contemplados na questão anterior, por favor, descreva-os:
29 Quantas horas efetivas, em média, você considera que trabalha diariamente, de segunda a sexta-feira?
30 Costuma dar aulas à noite?

- Não
- Sim

31 Se sim, quantas noites por semana, em média, nesse semestre?
32 Costuma trabalhar em fins de semana e feriados?

- Não
- Sim

33 Se sim, quantas horas em média por final de semana ou feriado?
34 Em média, quanto tempo você leva, diariamente, para ler e responder e-mails relacionados ao seu trabalho?

- Até 1 hora
- De 1,1 a 3 horas
- De 3,1 a 5 horas
- Mais de 5,1 horas

35 Quanto tempo você reserva para seu almoço?

- Até 15 minutos
- De 15,1 a 30 minutos
- De 30,1 minutos a 1 hora
- Mais de 1 hora

36 Quantas horas-aula você está ministrando por semana nesse semestre, considerando a graduação e a pós-graduação, se for o caso?
37 E no semestre anterior?
38 Você está orientando atualmente? (TCCs, ICs, dissertações, teses)?

- Não
- Sim

39 Se sim, quantos orientandos tem na graduação(TCC, IC,etc)?
40 Se sim, quantos orientandos tem na pós-graduação?
41 Coordena projeto e/ou programa de extensão em andamento?

- Não
- Sim, um projeto/programa
- Sim, de dois a três projetos/programas
- Sim, mais de três projetos/programas

42 Você tem bolsista(s) de extensão?

- Não
- Um bolsista
- Dois a três bolsistas
- Mais de três bolsistas

43 Possui pesquisa com financiamento em andamento?

- Não
- Sim com financiamento público
- Sim com financiamento privado
- Sim com financiamento privado e público

44 Se sim, quantas no total?

45 Você costuma emitir pareceres para periódicos, para eventos e/ou sobre projetos de pesquisa para os quais se demanda financiamento?

- Não
- Sim

46 Você costuma dedicar tempo específico para a leitura de artigos, livros, revistas relacionados ao seu trabalho?

- Não
- Sim, até 2 horas por semana
- Sim, de 2,1 a 4 horas por semana
- Sim, mais de 4 horas por semana

47 Considerando os últimos 2 anos, em média, quantos artigos, capítulos ou livros publicou?

48 Você tem participado de congressos científicos para apresentação de trabalhos, considerando os últimos dois anos?

- Não
- Sim, um por ano
- Sim, de dois a quatro por ano
- Sim, cinco ou mais por ano

49 Você tem participado de bancas de qualificação e de defesa de mestrado e/ou doutorado nos últimos 2 anos?

- Não
- Sim, uma por ano
- Sim, de duas a cinco por ano
- Sim, de seis a nove por ano
- Sim, mais de dez por ano

50 Você possui vínculo (com ou sem remuneração) com alguma universidade estrangeira?

- Não
- Sim

51 Numa escala de 0 a 10, o quanto você se sente pressionado em seu trabalho a publicar artigos e livros, considerando como equivalente 0 nenhuma pressão e 10 muita pressão?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

52 Numa escala de 0 (pouco tempo) a 10 (muito tempo), quanto tempo seu trabalho interfere no seu tempo de lazer?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

53 Nas próximas questões marque com um X, em sua opinião, quais lesões por acidente ou doenças citadas abaixo você possui atualmente. Marque **também** aquelas que foram **confirmadas pelo médico**.

	Minha Opnião	Diagnóstico Médico
01. Lesão nas costas	☐	☐
02. Lesão nos braços/mãos	☐	☐
03. Lesão nas pernas/pés	☐	☐
04. lesão em outras partes do corpo Onde? Que tipo de lesão?	☐	☐
05. Doença na parte superior das costas ou da região do pescoço, com dores frequentes	☐	☐
06. Doencça na parte inferior das costas com dores frequentes	☐	☐
07. Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	☐	☐
08. Doença musculo-esquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores frequentes	☐	☐
09. Artrite reumatóide	☐	☐
10. Outra doença músculo-esqueletica Qual?	☐	☐
11. Hipertensão arterial (pressão alta)	☐	☐
12. Doença coronariana, dor no peito durante exercício (angina pectoris)	☐	☐
13. Infarto do miocárdio, trombose coronariana	☐	☐
14. Insuficiencia cardíacaa	☐	☐
15. Outra coença cardiovascular? Qual?	☐	☐
16. Infecções repetidas no trato respiratório (incluindo amigdalite. Sinusite aguda, bronquite aguda)	☐	☐
17. Bronquite crônica	☐	☐
18. Sinusite crônica	☐	☐
19. Asma	☐	☐
20. Enfisema	☐	☐
21. Tuberculose pulmonar	☐	☐
22. Outra doença respiratória Qual?	☐	☐
23. Distúrbio emocional severo (ex.: depressão severa)	☐	☐
24. Distúrbio emocional leve (ex.: depressão leve, tensão, ansiedade, insônia)	☐	☐
25. Problema ou diminuição na audição	☐	☐
26. Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lentes de contato de grau)	☐	☐

	Minha Opnião	Diagnóstico Médico
27. Doença neurológica (acidente vascular cerebral ou "derrame", neuralgia, enxaqueca, epilepsia)	☐	☐
28. Outra doença neurológica ou dos orgãos dos sentidos Qual?	☐	☐
29. Pedras ou doença da vesícula biliar	☐	☐
30. Doença do pâncreas ou do fígado	☐	☐
31. Úlcera gástrica ou duodenal	☐	☐
32. Gastrite ou irritação do duodenal	☐	☐
33. Colite ou irritação do colon	☐	☐
34. Outroa doença digestiva Qual?	☐	☐
35. Infecção das vias urinárias	☐	☐
36. Doença dos rins	☐	☐
37. Doença nos genitais e aparelho reprodutor (ex.: problemas nas trompas ou próstata)	☐	☐
38. Outra doença geniturinária	☐	☐
39. Alergia, eczema	☐	☐
40. Outra erupção Qual?	☐	☐
41. Outra doença da pela Qual?	☐	☐
42. Tumor benigno	☐	☐
43. Tumor maligno (câncer) Onde?	☐	☐
44. Obesidade	☐	☐
45. Diabetes	☐	☐
46. Bócio ou outra doença da tiróide	☐	☐
47. Outra doença endócrina ou metabólica Qual?	☐	☐
48. Anemia	☐	☐
49. Outra doença no sangue Qual?	☐	☐
50. Defeito de nascimento Qual?	☐	☐
51. Outro probelam ou doença Qual?	☐	☐
52. Alterações vocais? Qual?	☐	☐

54 Possui alguma outra doença não mencionada acima que gostaria de acrescentar?

55 Nas próximas questões, assinale com um X a alternativa que mais se aproxima do seu sentimento em relação ao aspecto de seu trabalho em questão (seu trabalho na Faculdade).

Com a comunicação e a troca de informações entre as pessoas do seu setor					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
Seu relacionamento com outras pessoas da universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O conteúdo do trabalho que você faz na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau em que você se sente motivado por seu trabalho na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
Oportunidades pessoais em sua carreira atual na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau de segurança (estabilidade) no seu emprego atual na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O quanto você se identifica com a imagem externa ou realizações da universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O estilo de supervisão que seus superiores usam					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
A forma pela qual as mudanças e inovações são implementadas					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
A forma pela qual os conflitos são resolvidos					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O seu grau de participação em decisões importantes					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau em que a universidade absorve as potencialidades que você julga ter					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação

O clima psicológico que predomina na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
A estrutura organizacional da universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O volume de trabalho que você tem para resolver					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação
O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na universidade					
☐ Enorme insatisfação	☐ Muita insatisfação	☐ Alguma insatisfação	☐ Alguma satisfação	☐ Muita satisfação	☐ Enorme satisfação

56 Nas próximas questões, para cada afirmativa abaixo assinale se você concorda e até que ponto você se sente estressado com tal situação. De modo semelhante, em algumas questões você vai assinalar se você discorda e até que ponto você se sente estressado com tal situação. **Esteja atento, pois as respostas são diferentes em algumas questões**.

Eu me sinto constantemente pressionado para fazer muito trabalho em pouco tempo.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso
☐Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
☐Concordo e fico **estressado** com isso
☐Concordo e fico **muito estressado** com isso
☐Discordo

Constantemente interrompem e atrapalham meu trabalho.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso
☐Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
☐Concordo e fico **estressado** com isso
☐Concordo e fico **muito estressado** com isso
☐Discordo

Eu tenho muitas responsabilidades no meu trabalho.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso
☐Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
☐Concordo e fico **estressado** com isso
☐Concordo e fico **muito estressado** com isso
☐Discordo

Eu sou pressionado com frequência a trabalhar além do horário.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso
☐Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
☐Concordo e fico **estressado** com isso
☐Concordo e fico **muito estressado** com isso
☐Discordo

Meu trabalho exige esforço físico.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso
☐Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
☐Concordo e fico **estressado** com isso
☐Concordo e fico **muito estressado** com isso
☐Discordo

Nos últimos anos, meu trabalho tem se tornado cada vez mais exigente.
☐Concordo e **não fico** estressado com isso

Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
Concordo e fico **estressado** com isso
Concordo e fico **muito estressado** com isso
Discordo

Eu tenho o respeito que mereço dos meus superiores.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Eu recebo o respeito que mereço dos meus colegas.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

No trabalho, eu posso contar com apoio em situações difíceis.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Eu sou tratado injustamente no trabalho.
Concordo e **não fico** estressado com isso
Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
Concordo e fico **estressado** com isso
Concordo e fico **muito estressado** com isso
Discordo

Minhas perspectivas de promoção no trabalho são poucas.
Concordo e **não fico** estressado com isso
Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
Concordo e fico **estressado** com isso
Concordo e fico **muito estressado** com isso
Discordo

No trabalho, eu passei ou ainda posso passar por mudanças não desejadas.
Concordo e **não fico** estressado com isso
Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
Concordo e fico **estressado** com isso
Concordo e fico **muito estressado** com isso
Discordo

Minha garantia no emprego é pequena.
Concordo e **não fico** estressado com isso
Concordo e fico **um pouco estressado** com isso
Concordo e fico **estressado** com isso
Concordo e fico **muito estressado** com isso
Discordo

Minha posição atual no trabalho reflete adequadamente meu nível educacional e meu treinamento.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Considerando todos os meus esforços e realizações, eu recebo o respeito e o prestigio que mereço no trabalho.
Discordo e **não fico** estressado com isso

Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Considerando todos os meus esforços e realizações, minhas perspectivas de trabalho são adequadas.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Considerando todos os meus esforços e realizações, meu salário é adequado.
Discordo e **não fico** estressado com isso
Discordo e fico **um pouco estressado** com isso
Discordo e fico **estressado** com isso
Discordo e fico **muito estressado** com isso
Concordo

Por favor, assinale até que ponto você concorda ou discorda das afirmativas abaixo.

Eu fico facilmente saturado pelas pressões de tempo no trabalho.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

Eu começo a pensar nos problemas de trabalho logo que acordo de manhã.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

Quando chego em casa, eu consigo relaxar e desligar-me do trabalho com facilidade.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

As pessoas próximas de mim dizem que eu me sacrifico demais pelo meu trabalho.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

O trabalho raramente me deixa, ele ainda esta na minha cabeça quando eu vou para cama.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

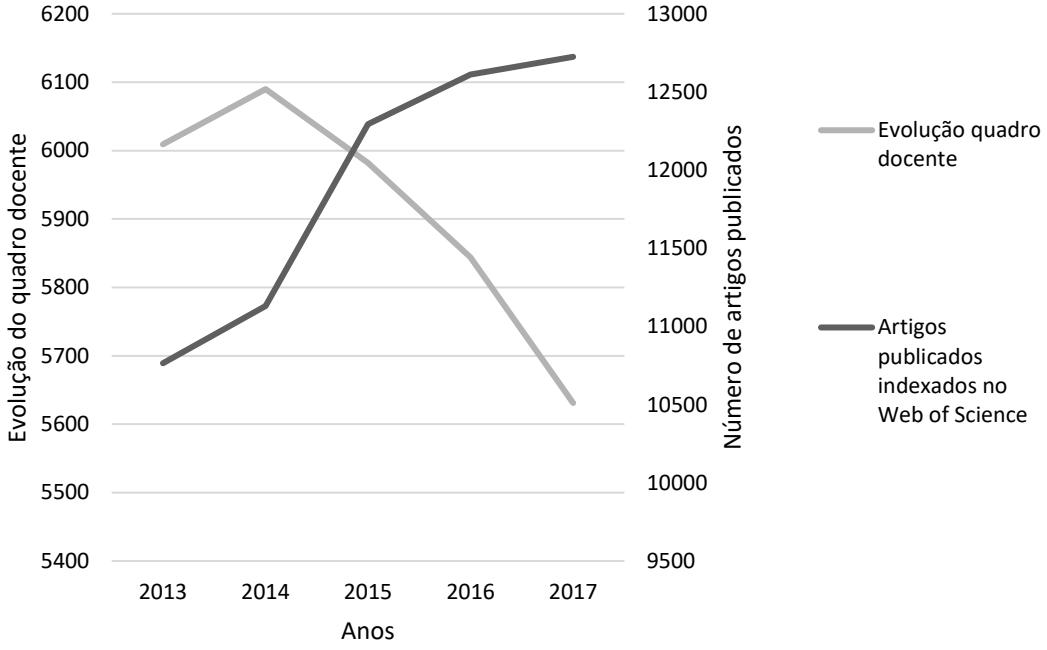
Se eu adiar alguma coisa que deveria ter feito, terei dificuldade para dormir a noite.
Discordo totalmente
Discordo
Concordo
Concordo totalmente

APÊNDICE 5 – Tabelas e Figuras

Tabela 10: Distribuição do número e porcentagem de docentes segundo nível de satisfação e aspecto do trabalho. São Paulo, 2018.

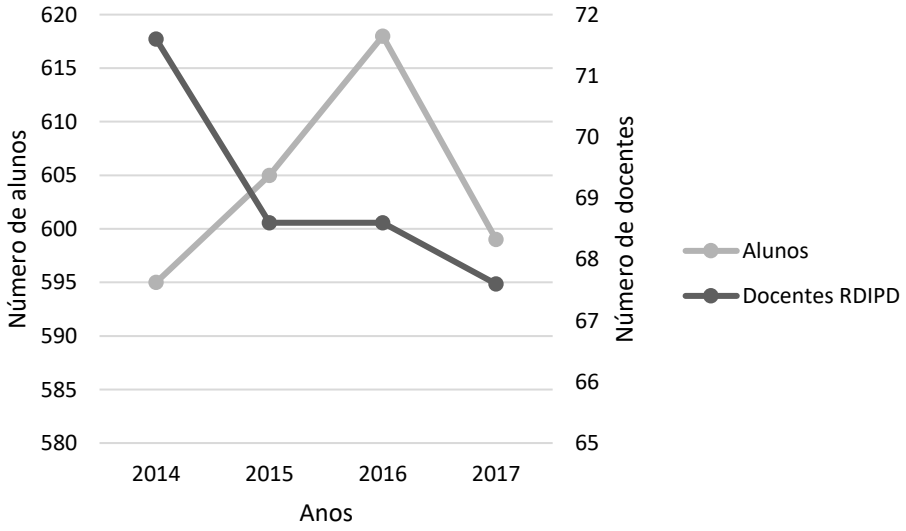
Aspecto do trabalho	**Nível de satisfação**						
	Enorme Insatisfação	Muita Insatisfação	Alguma Insatisfação	Alguma Satisfação	Muita Satisfação	Enorme Satisfação	Total
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Comunicação	1 (1,6)	8 (12,7)	12 (19)	22 (34,9)	20 (31,7)	-	63 (100)
Relacionamento	-	5 (8,1)	5 (8,1)	27 (43,5)	23 (37,1)	2 (3,2)	62 (100)
Avaliação	6 (9,5)	8 (12,7)	11 (17,5)	29 (46)	9 (14,3)	-	63 (100)
Conteúdo	1 (1,6)	1 (1,6)	6 (9,7)	16 (25,8)	27 (43,5)	11 (17,7)	62 (100)
Motivação	1 (1,6)	1 (1,6)	9 (14,3)	20 (31,7)	23 (36,5)	9 (14,3)	63 (100)
Carreira	2 (3,3)	8 (13,1)	11 (18)	24 (39,3)	12 (19,7)	4 (6,6)	61 (100)
Segurança	1 (1,6)	3 (4,8)	9 (14,5)	15 (24,2)	21 (33,9)	13 (21)	62 (100)
Imagem	1 (1,7)	5 (8,3)	9 (15)	23 (38,3)	18 (30)	4 (6,7)	60 (100)
Supervisão	4 (6,8)	6 (10,2)	19 (32,2)	19 (32,2)	11 (18,6)	-	59 (100)
Mudanças	8 (13,3)	11 (18,3)	24 (40)	16 (26,7)	1 (1,7)	-	60 (100)
Tarefa	1 (1,6)	9 (14,7)	24 (39,3)	17 (27,9)	10 (16,4)	-	61 (100)
Crescimento	3 (4,9)	6 (9,8)	17 (27,9)	15 (24,6)	16 (26,2)	4 (6,6)	61 (100)
Conflitos	4 (6,5)	12 (19,3)	25 (40,3)	15 (24,2)	6 (9,7)	-	62 (100)
Aspirações	2 (3,2)	7 (11,3)	10 (16,1)	22 (35,5)	15 (24,2)	6 (9,7)	62 (100)
Decisões	4 (6,6)	8 (13,1)	17 (27,9)	25 (41)	5 (8,2)	2 (3,3)	61 (100)
Potencialidades	4 (6,4)	6 (9,7)	23 (37,1)	19 (30,6)	9 (14,5)	1 (1,6)	62 (100)
Flexibilidade	2 (3,2)	-	10 (15,9)	20 (31,7)	17 (27)	14 (22,2)	63 (100)
Clima	8 (12,5)	12 (18,7)	24 (37,5)	16 (25)	2 (3,1)	2 (3,1)	64 (100)
Salário	15 (23,4)	20 (31,2)	15 (23,4)	9 (14,1)	4 (6,2)	1 (1,6)	64 (100)
Estrutura	14 (21,9)	17 (26,6)	23 (35,9)	7 (10,9)	3 (4,7)	-	64 (100)
Volume	7 (10,9)	18 (28,1)	26 (40,6)	7 (10,9)	6 (9,4)	-	64 (100)
Desenvolvimento	3 (4,8)	7 (11,1)	18 (28,6)	22 (34,9)	10 (15,9)	3 (4,8)	63(100)

Figura 10: Distribuição do número de artigos publicados indexados no Web of Science e evolução do quadro docente entre os anos de 2013 e 2017.



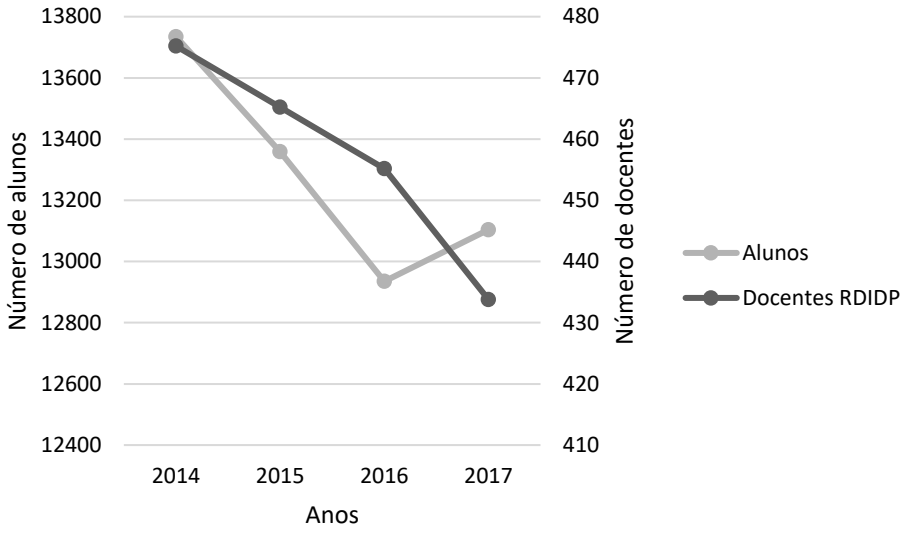
Fonte: Dados extraídos do Anuário Estatístico da USP de 2017 (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

Figura 11: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) no Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.



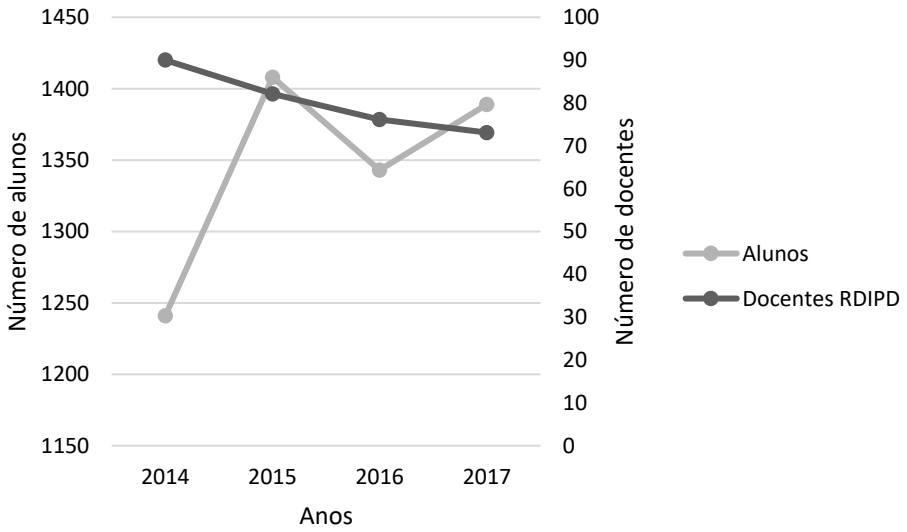
Fonte: Dados extraídos do Anuário Estatístico da USP de 2017 (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

Figura 12: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.



Fonte: Dados extraídos do Anuário Estatístico da USP de 2017 (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

Figura 13: Distribuição do número alunos e docentes em regime de dedicação exclusiva (RDIPD) da Faculdade de Saúde Pública da USP entre os anos de 2014 e 2017. São Paulo, 2018.



Fonte: Dados extraídos do Anuário Estatístico da USP de 2017 (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2018).

CURRÍCULO LATTES ORIENTADORA

Claudia Roberta de Castro Moreno

Endereço para acessar este CV: http://lattes.cnpq.br/3142225155853707
Última atualização do currículo em 30/05/2019

Possui graduação em Biologia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1986), Mestrado em Saúde Pública (1993) e Doutorado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1998). Fez estágio durante o doutorado no Institute for Circadian Physiology em Cambridge, EUA, de 1996 a 1997. Realizou pós-doutoramento na Faculdade de Saúde Pública/USP; no Instituto do Sono/Unifesp com bolsa de Jovem Pesquisador da Fapesp de 1999 a 2002 e no Stress Research Institute, Suécia, de 2014 a 2015. Foi da Comissão de Avaliação Trienal da área de Saúde Coletiva da CAPES; Presidente da Comissão de Relações Internacionais da Faculdade de Saúde Pública da USP de 2010 a 2014; Vice-coordenadora do Programa de Pós-graduação em Saúde Pública da FSP/USP de 2008 a 2010 e Coordenadora do Programa de Pós-graduação em Saúde Pública de 2010 a 2012. Atualmente, é Profa. Associada da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; Professora Visitante do Stress Research Institute, Universidade de Estocolmo, Suécia; Secretária da Working Time Society; Vice-presidente da Associação Brasileira de Sono, Presidente da Comissão de Relações Internacionais da Faculdade de Saúde Pública e Vice-coordenadora do Dinter entre FSP-USP e Uncisal-AL. Atua em Cronobiologia e Saúde Pública, com estudos sobre sono, ritmos biológicos, problemas cardiovasculares, metabolismo e nutrição.
(Texto informado pelo autor)

Identificação

Nome	Claudia Roberta de Castro Moreno
Nome em citações bibliográficas	MORENO, CRC;MORENO, CLAUDIA ROBERTA;MORENO, C.;MORENO, C.R.;Moreno, C. R.;Moreno, C. R. C.;MORENO, C. R. de C.;Moreno, Claudia R. de C.;Moreno, Claudia Roberta de Castro;MORENO, Claudia RC;de CASTRO MORENO, Claudia Roberta;MORENO, CLAUDIA;C R Castro Moreno;CASTRO MORENO, CLAUDIA ROBERTA;Moreno, Claudia R;MORENO, CLAUDIA R.C.

Endereço

Endereço Profissional	Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública. Av. Dr. Arnaldo, 715 Cerqueira César 01246-904 - Sao Paulo, SP - Brasil Telefone: (11) 30617712 Ramal: 229 URL da Homepage: www.fsp.usp.br

Formação acadêmica/titulação

1994 - 1998	Doutorado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Fragmentação do sono e adaptação ao trabalho noturno, Ano de obtenção: 1998. Orientador: Luiz Menna-Barreto. Bolsista do(a): Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, CNPq, Brasil. Palavras-chave: trabalho em turnos; sono; trabalho noturno; ritmo de temperatura; adaptação ao trabalho; gênero. Grande área: Ciências da Saúde Grande Área: Ciências da Saúde / Área: Saúde Coletiva / Subárea: Ergonomia / Especialidade: Cronobiologia. Setores de atividade: Saúde Humana; Mercado de Trabalho e Mão-De-Obra.
1989 - 1993	Mestrado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Critérios cronobiológicos na adaptação ao trabalho em turnos alternantes: validação de um instrumento de medida,Ano de Obtenção: 1993. Orientador: Frida Marina Fischer. Bolsista do(a): Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, FAPESP, Brasil. Palavras-chave: trabalho em turnos; ritmo de temperatura; ciclo vigília-sono; saúde do trabalhador; ergonomia; instrumento de medida.

CURRÍCULO LATTES ORIENTANDA

Talita da Silveira Campos Teixeira

Endereço para acessar este CV: http://lattes.cnpq.br/6790918208043607
Última atualização do currículo em 12/02/2019

Possui graduação em Fisioterapia pela Universidade Metodista de Piracicaba (2007) e pós-graduação em Ergonomia de Sistemas de Produção pela Universidade de São Paulo - Escola Politécnica (2011). Tem experiência na área de Saúde do Trabalhador, com ênfase em Ergonomia. **(Texto informado pelo autor)**

Identificação

Nome	Talita da Silveira Campos Teixeira
Nome em citações bibliográficas	TEIXEIRA, T. S. C.

Endereço

Formação acadêmica/titulação

2017	Mestrado em andamento em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Produtivismo acadêmico e saúde dos docentes na pós-graduação,Orientador: Claudia Roberta de Castro Moreno. Setores de atividade: Atividades de atenção à saúde humana.
2010 - 2011	Especialização em Ergonomia em Sistemas de Produção. (Carga Horária: 606h). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Análise Ergonômica do Trabalho em uma Indústria de Caldeira. Orientador: Prof. Dr. Laerte Idal Sznelwar.
2003 - 2007	Graduação em Fisioterapia. Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP, Brasil. Título: Análise Eletromiográfica do Músculo Masseter de Paciente com Disfunção Crâniomandibular submetido ao uso de bandagem - Um estudo de Caso. Orientador: Carlos Alberto Fornasari.

Formação Complementar

2018 - 2018	Curso Docência no Ensino Superior - Uma primeira aproximação. (Carga horária: 8h). Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
2018 - 2018	Oficina de Redação e Edição de Textos Acadêmicos. (Carga horária: 50h). Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
2017 - 2017	Curso de escrita científica - projeto Temático. (Carga horária: 8h). Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
2016 - 2016	Extensão universitária em Perícia Judicial para Fisioterapeutas. (Carga horária: 100h). Centro Educacional Veronesi, IEDUV, Brasil.