



Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro Biomédico
Faculdade de Enfermagem

Camila Arantes Ferreira Brecht D'Oliveira

**O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem
no contexto neoliberal**

Rio de Janeiro

2017

Camila Arantes Ferreira Brecht D'Oliveira

O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Orientadora: Prof.^a Dra. Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza

Rio de Janeiro

2017

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/CBB

D664 D'Oliveira, Camila Arantes Ferreira Brecht.
O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal/ Camila Arantes Ferreira Brecht D'Oliveira. - 2017.
145 f.

Orientadora: Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza.
Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Enfermagem.

1. Globalização. 2. Docentes de Enfermagem. 3. Saúde do trabalhador. 4. Neoliberalismo. I. Souza, Norma Valéria Dantas de Oliveira. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Enfermagem. III. Título.

CDU
614.253.5

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Camila Arantes Ferreira Brecht D'Oliveira

O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Aprovada em 17 de fevereiro de 2017.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dra. Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza (Orientadora)
Faculdade de Enfermagem - UERJ

Prof. Dr. Octávio Muniz da Costa Vargens
Faculdade de Enfermagem - UERJ

Prof.^a Dra. Marcia Tereza Luz Lisboa
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro

2017

DEDICATÓRIA

Ao meu papito Marcello Brecht e à minha mãezinha Ana Maria, que sempre me apoiaram, incentivaram e acreditaram em mim. A vocês que sempre fizeram de tudo para sermos uma família feliz, e foram bem-sucedidos. Aos meus irmãos, meus meninos, que, cada um da sua forma, seja me levando para a igreja, ou para a *night*, estiveram do meu lado em todos os momentos. Se eu tivesse que escolher uma família, escolheria exatamente vocês!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que sempre me guiou, que até mesmo nos momentos em que eu duvidei, se fez presente através de sinais. A Ele, que nesta caminhada do mestrado me manteve firme durante as intempéries e fez com que eu nunca perdesse a alegria de viver.

À minha mãezinha do céu, Maria, que com seu manto sagrado me protegeu e cobriu de amor durante esta minha jornada.

À minha orientadora do mestrado, a minha orientadora da vida, Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza. Não tenho palavras para agradecer tudo o que fez por mim, sempre me auxiliando e incentivando. Você é meu exemplo de enfermeira, docente e orientadora!

À minha família, avós, pais, irmãos, tias, tio, padrinhos, primos e prima, apenas me tornei a pessoa que sou hoje devido a cada um de vocês. Sou muito abençoada por ter cada um em minha vida.

Aos meus filhos do coração, Luan, Gustavo e Gabriela, que iluminam a minha vida com todo esse amor.

A todos os meus amigos, que entenderam minhas ausências devido a este processo e mesmo assim se mantiveram ao meu lado. Amigos do colégio, academia, UERJ, especialização, igreja e amigos que vim fazendo ao longo da minha trajetória de vida, obrigada por esta amizade.

À minha amiga-irmã Amanda, que com toda sua loucura me ensina a levar a vida de uma forma mais leve. *You see all my light, and I love your darkness.*

Ao enfermeiro Luiz Carlos Veiga Madriaga, amigo querido com quem tive a oportunidade de aprender e ajudar na realização de seu estudo. Foram momentos de aprendizagem mútua, assim como na nossa amizade.

À minha querida Ariane da Silva Pires, amiga que me incentiva desde a graduação. Que por vezes acreditou mais em mim do que eu mesma. Obrigada pelos ensinamentos, pela ajuda, obrigada por sua amizade.

Aos amigos do curso de mestrado, que me confiaram o cargo de representante de turma, foi uma honra representá-los. Em especial, agradeço as minhas poderosas mestrandas, Márcia, Mariana, Noelle e Juliana, que compartilharam ativamente das alegrias e tristezas na concretização deste estudo.

À socióloga Lavínia Pessanha, que me auxiliou na construção do último capítulo. Obrigada, prima, suas contribuições foram enriquecedoras para o meu estudo.

Ao sociólogo Carlos Eduardo Maurício, que, sempre muito solícito, me ajudou a trazer contribuições mais reflexivas acerca do mundo do trabalho.

À historiadora, também formada pela UERJ, minha avó Marilena, que enriqueceu minha dissertação trazendo dados atualizados do panorama político-econômico brasileiro, além de me instigar a uma maior reflexão política.

Ao meu grupo de pesquisa, que, além das discussões que enriqueceram a minha dissertação, me auxiliaram nesta caminhada.

Às pessoas que participaram de forma especial nesta minha trajetória acadêmica: Francisco Gleidson, Helena Ferraz, Lidiane Passos, Luana Christina, Alba Lúcia e Regininha. Obrigada por sempre torcerem por mim.

Aos membros da banca, pelo carinho dispensado na leitura deste trabalho, pelas palavras de incentivo e pela competência enriquecedora.

Aos docentes de enfermagem que participaram deste estudo, os quais possibilitaram a construção desta pesquisa ao relatarem suas vivências e experiências do mundo do trabalho.

Ao Colégio Pedro II e à UERJ, instituições públicas de excelência pelas quais eu passei e que me fizeram sempre tentar buscar ser uma cidadã melhor, onde tive uma formação de qualidade, aprendi a ter um pensamento crítico-reflexivo, que a educação faz a diferença, e que temos sempre que lutar por um mundo melhor.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e à *Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ)*, pela disponibilização da bolsa de mestrado que possibilitou minha dedicação integral a este estudo.

E, finalmente, a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte deste processo, muito obrigada.

Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa privada o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora não contente querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence.

Bertolt Brecht

RESUMO

D'OLIVEIRA, Camila Arantes Ferreira Brecht. **O reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal**. 2017. 145f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

Pesquisa qualitativa e descritiva cujo objeto de estudo é o reconhecimento e a valorização do trabalho docente de enfermagem no contexto econômico neoliberal. Objetivos: a) Descrever o processo de trabalho do docente de enfermagem a partir da inserção do modelo neoliberal; b) Analisar a percepção do docente de enfermagem acerca da valorização e do reconhecimento no trabalho a partir da introdução do modelo neoliberal; c) Discutir as repercussões no processo de trabalho e no processo saúde-doença de docentes de enfermagem mediante à percepção do reconhecimento e da valorização de suas atividades laborais. Salienta-se que o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em pesquisa sob número de protocolo: 1.474.463. Os participantes desta pesquisa foram 27 docentes de universidades públicas federais do município do Rio de Janeiro. A coleta de dados ocorreu em junho de 2016 por meio de uma entrevista semiestruturada. Os dados da caracterização dos participantes foram analisados através de estatística simples. A técnica utilizada para o tratamento dos dados subjetivos foi a Análise Temática de Conteúdo, que fez emergir quatro categorias. I) Organização do trabalho docente: Aspectos subjetivos e objetivos da demanda laboral, em que se discutem as características dessa organização laboral e do processo de trabalho docente de enfermagem na atualidade. Elaborar-se também uma análise acerca dos fatores facilitadores e dificultadores para a execução do trabalho docente. II) Reconfiguração do trabalho docente: antes e depois do neoliberalismo e da globalização, em que se discute as transformações do mundo do trabalho docente devido a inserção do modelo neoliberal, bem como as modificações no modo operatório desses profissionais proporcionadas por tal modelo. III) Reconhecimento do trabalho docente universitário: na contramão do contexto nacional, em que se analisa: i) a percepção do reconhecimento pelo docente, sendo mencionado que apesar da figura do professor ter perdido status, ainda confere prestígio social ser docente universitário. ii) Concepções, fatores e atitudes que influenciam no reconhecimento docente, na qual são discutidas algumas medidas que podem influenciar no reconhecimento deste coletivo profissional. IV) Novas configurações do mundo do trabalho docente e o processo saúde-doença dos trabalhadores, em que se analisa que, devido à configuração da organização do trabalho, esses docentes necessitam relegar a segundo plano o cuidado com a própria saúde, fato que repercute negativamente na saúde dos mesmos, sendo prevalentes doenças no âmbito físico como problemas osteomusculares e infecções devido à baixa imunidade, e da dimensão subjetiva como estresse, cansaço extremo e *burnout*. Concluiu-se que a elevada influência dos princípios neoliberais no trabalho docente de enfermagem repercute negativamente no processo de trabalho deste coletivo profissional, bem como na sua valorização e reconhecimento, deixando esses docentes vulneráveis ao adoecimento e ao sofrimento psicofísico.

Palavras-chave: Globalização. Reconhecimento profissional. Docente. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

D'OLIVEIRA, Camila Arantes Ferreira Brecht. **Professional recognition and appreciation of the nursing teacher in the neoliberal context**. 2017. 145f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017

Qualitative and descriptive research whose object of study is the recognition and appreciation of teaching nursing in the neoliberal economic context. Objectives: I) To describe the work process of the nursing faculty from the insertion of the neoliberal model; II) To analyze the perception of the nursing faculty about the appreciation and recognition they receive at work from the introduction of the neoliberal model; III) To discuss the repercussions in the work process and the health-disease process of teachers of nursing through the perception of recognition and appreciation of their labor activities. The study was approved by the Ethics in Research Committee under protocol number: 1474463. The participants in this study were 27 teachers of federal public universities in the city of Rio de Janeiro. Data collection took place in June 2016 through a semi-structured interview. The data from the characterization of the participants were analyzed by simple statistics. The technique used for the treatment of subjective data was content analysis, which sprouted four categories. I) Organization of teaching: subjective aspects and objectives of labor demand, which discusses the characteristics of work organization and teaching work process of nursing today. It also draws up an analysis of the facilitating and inhibiting factors for the implementation of teaching. II) Reconfiguration of the teaching job: before and after of neoliberalism and globalization, which discusses the transformations in the world of teaching due to the insertion of the neoliberal model, as well as the modifications in the method of operation of these professionals provided by such a model. III) Recognition of university teaching in the national context, examining: i) the perception of recognition for teaching, being mentioned that although the figure of the teacher has lost status, it still bestows social prestige for being a university lecturer. ii) conceptions, factors and attitudes that influence the teacher recognition, which discusses some measures that can influence the recognition of this professional group. IV) New settings of the teaching world and the health-illness of workers, which shows that, due to the configuration of work organization, these teachers need to relegate the care of their own health, a fact that has negative repercussions on their health and results in prevalent diseases in their physical realm such as osteomuscular problems and infections because of low immunity, and stress, extreme fatigue and burnout in the subjective dimension. It was concluded that the high influence of neoliberal principles in teaching nursing negatively affected the working process of this professional group, as well as their valuation and recognition, leaving these teachers vulnerable to illness and psychophysical suffering.

Keywords: Globalization. Professional recognition. Teaching. Worker's health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1-	Dados de identificação dos docentes de Enfermagem. Rio de Janeiro, 2016.....	46
Tabela 2-	Dados referentes ao tempo de atuação como docente e à categoria docente. Rio de Janeiro, 2016.....	47
Tabela 3-	Dados referentes à faixa salarial e número de vínculos empregatícios. Rio de Janeiro, 2016.....	47
Tabela 4-	Dados referentes às atividades desenvolvidas. Rio de Janeiro, 2016..	48
Tabela 5-	Dados referentes à alocação dos docentes na Pós-Graduação Stricto Sensu. Rio de Janeiro, 2016.....	49
Figura 1-	Ciclo sobre inexistência de verba específica para publicação.....	105
Figura 2-	Instituições federais de ensino superior com hospitais universitários federais.....	110
Quadro-	Categorias empíricas.....	142

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEN	Associação Brasileira de Enfermagem
BDEF	Base de Dados da Enfermagem
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CAPES	Coordenação de Pessoal de Nível Superior
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DE	Dedicação exclusiva
EaD	Educação a distância
Ebserh	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
FENF/UERJ	Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRPF	Imposto de renda de pessoa física
LILACS	Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde
MEDLINE	<i>Medical Literature Analysis and Retrieval System Online</i>
MP	Medida provisória
MS	Ministério da Saúde
PDE	Plano de desenvolvimento da educação
PEC	Proposta de emenda constitucional
PIBIC	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
PIBITI	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação
PROIFES	Federação de Professores de Instituições Federais de Ensino Superior
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SENADEn	Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UR	Unidades de registro
US	Unidades de significação

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	14
1	REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
1.1	O modelo neoliberal: contextualização histórica e repercussões para os trabalhadores.....	23
1.2	Trabalho docente de enfermagem e suas transformações a partir da inserção do modelo neoliberal.....	27
1.3	Valorização e reconhecimento do trabalho docente de enfermagem.....	32
2	METODOLOGIA.....	38
2.1	Caracterização do estudo.....	38
2.2	O Cenário do estudo	38
2.3	Os participantes do estudo.....	39
2.4	O instrumento de coleta de dados.....	40
2.5	Procedimentos éticos.....	41
2.6	Estratégia para a coleta de dados	42
2.7	A análise dos dados	43
3	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	46
3.1	Caracterização dos participantes do estudo.....	46
3.2	Categoria 1: Organização do trabalho docente: Aspectos subjetivos e objetivos da demanda laboral.....	50
3.2.1	<u>Primeira subcategoria: Atividades desenvolvidas no cotidiano laboral docente.....</u>	51
3.2.2	<u>Segunda subcategoria: Fatores facilitadores do trabalho docente.....</u>	55
3.2.3	<u>Terceira subcategoria: Aspectos limitadores do trabalho docente.....</u>	60
3.3	Categoria 2: Reconfiguração do trabalho docente: antes e depois do neoliberalismo e da globalização.....	67
3.3.1	<u>Primeira subcategoria: Processo de trabalho docente anterior à inserção do modelo neoliberal.....</u>	68
3.3.2	<u>Segunda subcategoria: Impactos do modelo neoliberal na dinâmica do trabalho docente.....</u>	71
3.4	Categoria 3: Reconhecimento do trabalho docente universitário: na contramão do contexto nacional.....	82
3.4.1	<u>Primeira subcategoria: Percepção do reconhecimento pelo docente.....</u>	82

3.4.2	<u>Segunda subcategoria: Concepções, fatores e atitudes que influenciam no reconhecimento docente.....</u>	88
3.5	Categoria 4: Novas configurações do mundo do trabalho docente e o processo saúde-doença dos trabalhadores.....	96
4	REFLEXÕES SOBRE O MODELO NEOLIBERAL E O CONTEÚDO EMERGENTE DAS ENTREVISTAS.....	102
	CONCLUSÃO.....	114
	REFERÊNCIAS.....	119
	APÊNDICE A – Instrumento de coleta de dados.....	139
	APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	140
	APÊNDICE C – Quadro das categorias empíricas.....	142
	ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP.....	143

INTRODUÇÃO

O objeto e sua contextualização

O objeto deste estudo é o reconhecimento e a valorização do trabalho docente de enfermagem no contexto econômico neoliberal. O desejo de investigar este objeto foi motivado por algumas situações. Inicialmente, cito o meu trabalho de conclusão de curso (TCC) de graduação, que teve como objetivo principal investigar o prazer e o sofrimento dos docentes de enfermagem em relação a suas atividades laborais. Neste sentido, os resultados revelaram que o modelo neoliberal atuava fortemente sobre o seu cotidiano laboral, levando à intensificação do trabalho, capturando sua subjetividade, o que fazia emergir sentimentos de insatisfação e desprazer, com risco de desestabilizar a saúde destes profissionais. Revelou-se também que existiam mais fatores dificultadores do que facilitadores para a execução do trabalho docente, o que gerava sofrimento psicofísico para este coletivo profissional (D'OLIVEIRA; MULLER, 2014).

Outro fator instigante derivou da minha experiência como representante de turma do curso de Mestrado em Enfermagem, quando tive a oportunidade de participar das reuniões de colegiado do programa de pós-graduação *stricto sensu*. Durante estas reuniões e ao longo do semestre, observei empiricamente a rotina laboral destes docentes, percebendo o quanto tal processo de trabalho se encontrava intensificado, o quanto alta era a demanda de trabalho e como era elevada a cobrança por produtividade.

As organizações laborais, na atualidade, apresentam-se potencialmente adoecedoras, exigindo o máximo dos trabalhadores e oferecendo-lhes o mínimo, o que ocasiona sofrimento psicofísico (DEJOURS, 2011; GONÇALVES et al., 2013). De acordo com Dejours (2011, p. 315), o reconhecimento é o termo intermediário entre a sequência: sofrimento – trabalho – reconhecimento – prazer. Desta forma, o reconhecimento pode ser um meio que possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em prazer.

Segundo Oliveira (2008), o prazer é sentido quando o trabalho favorece valorização e reconhecimento para o trabalhador, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização laboral e para a sociedade. Desta forma, ressalta-se a importância deste objeto, pois, de outro modo, o docente de enfermagem insere-se em uma sociedade e em organizações laborais que pouco valorizam seu trabalho, dentro de um modelo

neoliberal que reduz ao máximo seus direitos e tensionam sua produção, o que pode gerar sentimento de pouca valorização e reconhecimento.

O neoliberalismo, cuja origem advém do pensamento liberal, pode ser preliminarmente definido como a política econômica de abertura indiscriminada do mercado nacional ao internacional. Infere-se que tal modelo não é só uma doutrina econômica; é antes de tudo uma filosofia social e de valores morais, a qual transformou radicalmente a vida na sociedade e as relações de trabalho (ABRAMIDES; CABRAL, 2003; SAAD-FILHO; JOHNSTON, 2005).

Sobre este modelo produtivo, salienta-se que sua implantação no Brasil emergiu por volta da década de 1990, tendo como base programática o “Estado mínimo” e o “Mercado máximo”, quando, regendo-se pela soberania do mercado, propunha-se o mínimo para os trabalhadores e o máximo para o capital (ABRAMIDES; CABRAL, 2003).

Segundo Antunes (2005, p. 40), o neoliberalismo:

[...] passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas, inicialmente no centro e logo depois nos países subordinados, contemplando a reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do estado, políticas fiscais e monetárias, sintonizadas com os organismos mundiais de hegemonia do capital como o Fundo Monetário Internacional.

Com o ajuste desta política econômica, agravaram-se problemas antigos, como o aumento da população em estado de pobreza, e surgiram novos, como a precariedade no trabalho, desresponsabilização social do Estado Brasileiro, e o aumento do desemprego (NORONHA; SOARES, 2001). A partir da implantação deste modelo, verifica-se o surgimento de diversas formas de contratação de trabalhadores, originando a flexibilização dos contratos laborais, além do aumento do desemprego estrutural. Constatam-se, então, trabalhadores cooperativados, terceirizados, temporários, entre outras formas de contratação que retiraram dos trabalhadores direitos antes concedidos, deixando o trabalhador entregue à própria sorte em termos de amparo social (ANTUNES, 2005).

Ademais, verifica-se que a ascensão deste modelo causou a desvalorização da mão de obra trabalhadora, pois além de exigir-lhes um ritmo de produção intenso, tal política baseada na terceirização, visa à exploração desses profissionais, aviltando seus direitos anteriormente resguardados. Além dessa exploração do trabalhador, pode-se observar que tal modelo contribui para o aumento de problemas nas relações sociais de trabalho, bem como interfere na saúde desses profissionais (IAMAMOTO, 2013).

Este impacto no âmbito social ocorre devido à premissa do Estado Mínimo, ou seja, o Estado tem baixo poder de interferência em políticas públicas, responsabilizando os indivíduos pelo próprio bem-estar social (COSTA; TAMBELLINI, 2009). Baseado nesta premissa, o Estado passou também apenas a produzir bens públicos por excelência, como justiça e segurança (PAULANI, 2006). Neste cenário, setores básicos, porém fundamentais para uma nação, como saúde e educação, foram extremamente atingidos e goleados (COSTA; TAMBELLINI, 2009).

Cabe ressaltar que, muitas vezes, os Estados são agentes a serviço da burguesia internacional, os agentes donos dos meios de produção de mais capital, em detrimento da desvalorização do trabalho humano e do trabalhador, a verdadeira fonte da mais valia em si (OLIVEIRA, 2015).

Sabe-se que nesta lógica neoliberal, buscam-se profissionais qualificados, criativos, líderes, com boa capacidade de relação interpessoal, polivalentes e multifuncionais. Enfim, almeja-se a perfeição profissional, perfeição esta que é difícil encontrar na realidade nacional (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Ao mesmo tempo em que se busca um profissional com diversificadas qualidades, o trabalhador insere-se em uma organização do trabalho perversa, na qual precisa submeter-se a cargas horárias de trabalho elevadíssimas, a ritmos laborais intensos, à perda de direitos trabalhistas como férias, décimo-terceiro salário, seguro-desemprego, além de lhe ser oferecido uma remuneração cada vez mais baixa (GONÇALVES et al., 2014).

Diante desta configuração e das incertezas que permeiam o mundo do trabalho atual, o trabalhador se submete a múltiplos empregos para tentar manter o padrão de vida, e para sentir-se mais seguro diante da necessidade de garantir sua subsistência (GONÇALVES et al., 2014).

Esta política neoliberal, além de repercutir nas instituições públicas como um todo, impactou também nas instituições de ensino gratuitas. À medida que não são efetivados docentes para compor o quadro profissional, são contratados professores temporários por menores remunerações e com direitos trabalhistas diferenciados, reforçando a ideia da flexibilização dos empregos. Tal condição pode acarretar na queda da qualidade do ensino, pois, ao chegarem na instituição, os docentes temporários precisam ser treinados pelos professores efetivos, porém, ao final de dois anos, quando os professores temporários estão ajustados à função, são desligados, e o processo recomeça. Não ocorre a efetivação dos docentes principalmente por dois fatores: I) escassez de profissional qualificado e II) a não

abertura de concursos públicos, devido ao enxugamento da máquina pública (BORGES; MOULIN; ARAÚJO, 2001).

Apreende-se, então, que a lógica de produção capitalista neoliberal engendra uma organização político-econômica pautada em valores exploratórios e de desvalorização da mão-de-obra que repercute tanto em instituições públicas quanto privadas. Infere-se que os agentes desse sistema, muitas vezes, são autoridades públicas e principalmente políticas (HARVEY, 2015; OLIVEIRA, 2015).

Apesar da contratação de docentes temporários, este quantitativo não se faz suficiente, e esta deficiência de recursos humanos acarreta acúmulo de trabalho para os docentes efetivos. Cargos elevados, como as chefias, apenas podem ser ocupados por estatutários, que passam a acumular o trabalho destes cargos com outros afazeres docentes, tais como: lecionar, conduzir pesquisas, desenvolver atividades extensionistas, publicar os resultados de suas pesquisas, corrigir provas e trabalhos, dentre outros. Tal fato reforça a concepção neoliberal, a qual preconiza um trabalhador polivalente e multiprofissional, bem como a intensificação do ritmo de trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

Nesta ótica, o docente, além de necessitar ter habilidades específicas inerentes à sua profissão - boa comunicação, empatia, poder de decisão, didática, conhecimento técnico - também tem que se esforçar por alcançar constantemente as características exigidas aos trabalhadores atuais, como a multifuncionalidade (LIBARDI, 2010).

Além disso, o trabalho docente, em uma instituição universitária, exige que este profissional se mantenha em constante aperfeiçoamento para o atendimento de exigências científico-acadêmicas. Neste sentido, citam-se a realização de leituras sistemáticas; publicações científicas diversas; participação em eventos científicos; orientações de trabalhos acadêmicos, dentre outras atividades. Nota-se ainda que este profissional, altamente especializado, necessita deter o conhecimento tanto de outros idiomas como também das tecnologias de suporte ao ensino (BILLINGS; HALSTEAD, 2012). No que tange aos docentes de enfermagem, ressalta-se que ainda precisam estar em constante atualização em relação às tecnologias presentes nos hospitais, uma vez que assumem alunos em campos de prática e também são responsáveis pelo acompanhamento do trabalho do professor substituto (MESTRINO, 2008).

Concomitantemente a estas novas exigências do trabalho docente, observa-se a defasagem salarial progressiva ao longo de vários anos, pois estes profissionais tiveram um grande aumento na demanda laboral, porém não houve um acompanhamento equivalente no salário. Desta forma, com o sucateamento salarial, muitos docentes viram a necessidade de

adquirir outros vínculos empregatícios a fim de manterem seus padrões de vida (LIMA, 2007).

Neste cenário, onde se exige o máximo dos trabalhadores, mesmo que em condições laborais pouco favoráveis, e com remunerações cada vez mais baixas, são geradas situações de conflitos que repercutem em estresse, cujo alto nível favorece um quadro de esgotamento emocional, no qual o trabalhador pode ter atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho, mudanças de comportamento com colegas e despersonalização em relação ao objeto de trabalho (PARFARO; MARTINO, 2004).

Neste meio de trabalho adverso, faz-se importante a manutenção da saúde mental destes profissionais de modo a minimizar o sofrimento psicofísico. Segundo Dejours (2011), o reconhecimento é o intermédio entre o prazer e o sofrimento na dinâmica laboral, sendo este um processo de construção dinâmico. Segundo Bendassoli (2012), o reconhecimento no trabalho gera inúmeros benefícios tanto para o trabalhador, quanto para a organização do trabalho. Como resultados, apontam-se benefícios à saúde mental dos indivíduos, a realização de suas atividades com maior prazer e a qualidade elevada no processo de trabalho.

Cabe contextualizar que o reconhecimento em si ainda esbarra nas barreiras sociais inerentes às formas como as instituições são organizadas no neoliberalismo. A terceirização ocasiona um aumento significativo na mão de obra de reserva, o que por sua vez, causa mais insegurança, medo de perder o emprego e mesmo desvalorização da força de trabalho em si que, conseqüentemente, incide sobre a não percepção de reconhecimento no e pelo trabalho.

Dejours (2011) assevera que o reconhecimento tem duas dimensões. A primeira dimensão está relacionada ao sentido de constatação e a segunda ao de gratidão. Na primeira, faz-se necessário que os envolvidos na organização do trabalho admitam suas falhas no processo de trabalho e reconheçam a importância do trabalhador, ao passo que, na segunda, é necessário que seja reconhecida a contribuição dos trabalhadores na organização de trabalho.

Para Nogueira e Brasil (2013), o reconhecimento no trabalho docente ameniza as vivências de sofrimento do trabalhador, que são habituais no seu cotidiano, e, ao mesmo tempo, propicia o sentimento de pertencimento e reveste de sentido o trabalho. Cabe salientar que o trabalho detém um valor pessoal e social, imprimindo vinculações subjetivas no sujeito, causadoras de bem e também de mal-estar. Nesta perspectiva, a falta do reconhecimento no trabalho é um mobilizador do mal-estar docente, o que pode afetar negativamente sua saúde e a qualidade do ensino.

Diante desta contextualização inicial acerca do objeto, observa-se que o trabalho do docente de enfermagem tem sofrido grande influência da política neoliberal, na qual a

mudança do reconhecimento profissional pode repercutir positiva ou negativamente neste coletivo profissional, bem como afetar a qualidade do ensino prestado.

As questões norteadoras

Considerando a problemática pontuada, selecionaram-se as seguintes questões norteadoras:

- a) Quais são as alterações que ocorreram no trabalho do docente de enfermagem a partir da introdução do modelo neoliberal, na ótica dos participantes do estudo?
- b) Qual a percepção do docente de enfermagem acerca da valorização e do reconhecimento do seu trabalho por seus pares, alunos e pela sociedade após a inserção do neoliberalismo?
- c) Quais são as interferências no processo saúde-doença dos docentes de enfermagem diante de suas percepções sobre o reconhecimento e a valorização de suas atividades laborais?

Objetivos do estudo

Na perspectiva de responder as questões norteadoras e apreender o objeto de estudo, traçaram-se os seguintes objetivos:

- a) descrever o processo de trabalho do docente de enfermagem a partir da inserção do modelo neoliberal;
- b) analisar a percepção do docente de enfermagem acerca da valorização e do reconhecimento no trabalho a partir da introdução do modelo neoliberal;
- c) discutir as repercussões no processo de trabalho e no processo saúde-doença de docentes de enfermagem mediante a percepção do reconhecimento e da valorização de suas atividades laborais.

Justificativa do estudo

Salienta-se que, ao levantar o estado da arte sobre a referida temática no site da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), consultando-se diversas bases de dados, não se localizou

estudos que se relacionassem com o objeto desta pesquisa. As referidas buscas ocorreram em diferentes dias e horários dos meses de julho e agosto de 2015, nas seguintes bases de dados: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (LILACS), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) e Base de Dados da Enfermagem (BDENF). Os descritores utilizados foram: Globalização; Reconhecimento Profissional; Docente; Saúde do Trabalhador. Optou-se pelas publicações nos idiomas português, inglês e espanhol dentro de um recorte temporal de dez anos (2004 - 2014).

Informa-se que os descritores foram utilizados individualmente e combinados. Ao utilizá-los separadamente, encontrou-se uma diversidade (1.683) de produções científicas, as quais se caracterizaram como teses, dissertações e artigos. No entanto, a partir da leitura dos títulos dos manuscritos e de seus resumos, verificou-se que as referidas produções tratavam de temáticas referentes à precarização, ao reconhecimento/valorização profissional e trabalho do docente universitário, porém, isoladamente, não se captando manuscritos que abordassem os assuntos concomitantemente, e tão pouco dos docentes de enfermagem.

Dos estudos analisados, destacam-se o artigo de Nogueira e Brasil (2013), o qual aborda a temática do reconhecimento docente; o estudo de Gonçalves et al. (2013), que trata da repercussão do modelo neoliberal para o trabalhador de enfermagem; a pesquisa de Soares et al. (2011), a qual versa sobre fatores facilitadores e impeditivos no cuidado dos docentes de enfermagem, apontando características da organização de trabalho atual; a investigação de Bernardo (2014), que discute a precarização e o produtivismo nas universidades públicas.

A partir do exposto, pode-se inferir a incipiência de publicações científicas relacionadas ao objeto desta pesquisa. Tal fato denota o quanto este eixo de pesquisa ainda é pouco investigado e discutido nas bases de dados investigadas, justificando, desta forma, a importância da realização deste estudo. Ressalta-se também o ineditismo da presente pesquisa nas instituições de ensino investigadas, uma vez que este objeto não foi investigado nos cenários elencados para este estudo.

Salienta-se ainda que este estudo está em consonância com a Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisa em Saúde (ANPPS). Tal agenda é um instrumento de gestão pelo qual o Ministério Saúde (MS) detalha as prioridades de pesquisa para esse campo, objetivando aumentar a seletividade e a capacidade de indução de iniciativas de fomento à pesquisa no país (GUIMARÃES et al., 2006).

A Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisa em Saúde tem como pressuposto respeitar as necessidades nacionais e regionais de saúde e aumentar a indução seletiva para a

produção de conhecimentos, bens materiais e processuais nas áreas prioritárias para o desenvolvimento das políticas sociais (BRASIL, 2008). Neste sentido, o estudo sobre o reconhecimento e a valorização profissional do docente de enfermagem no contexto neoliberal visa contribuir para aprimorar a discussão acerca das características do trabalho docente em nossa sociedade, em especial da docência em enfermagem, inserindo-se na subcategoria “gestão do trabalho e educação em saúde”.

Relevância do estudo

Este estudo tem relevância uma vez que propiciará o levantamento dos dados referentes às alterações na configuração da organização laboral e no processo de trabalho do docente de enfermagem a partir da implementação do modelo neoliberal.

Outra relevância está atrelada ao fato de que a valorização e o reconhecimento podem influenciar diretamente na saúde deste profissional, positiva ou negativamente, culminando em repercussões na esfera biopsicossocial do docente e, conseqüentemente, impactando na qualidade do ensino, visto que um docente com sentimento de desvalorização do seu trabalho, insatisfeito, produz menos, tanto quantitativa quanto qualitativamente, acarretando perdas não só para os discentes, os quais terão prejuízos no processo de formação profissional, mas também para os gestores, os quais verificarão queda no padrão de ensino de suas instituições.

Desta forma, o reconhecimento e a valorização docente impactam tanto na esfera microestrutural, onde a ausência de tais sentimentos pode repercutir na qualidade do processo ensino-aprendizagem, quanto na macroestrutural, podendo repercutir na qualidade da assistência de enfermagem prestada à população.

Contribuições do estudo

O presente estudo pretende contribuir para um maior esclarecimento da interferência do modelo neoliberal nas condições de trabalho dos docentes de enfermagem. Pretende-se igualmente despertar o interesse dos profissionais de enfermagem acerca desta temática, para que possam ampliar sua capacidade de reivindicação no sentido de elaborar políticas e estratégias que promovam melhorias no trabalho e na valorização deste coletivo profissional.

Assim, entende-se que esta pesquisa pode auxiliar na conscientização de pessoas e grupos sociais sobre a importância do reconhecimento no e pelo trabalho, especialmente em

tempos de extremo ataque aos direitos dos trabalhadores, e mesmo ajudar a criar mudanças institucionais e sistêmicas positivas, sempre visando uma melhora da saúde dos trabalhadores.

Vislumbram-se contribuições deste estudo para o meio acadêmico e assistencial, pois, ao propor melhorias para o trabalho docente, espera-se que estes profissionais tenham maior satisfação e qualidade de vida no trabalho, culminando em melhor produtividade. Desta forma, espera-se que estes elementos possam repercutir positivamente para o ensino e posteriormente para a qualidade da assistência em saúde e enfermagem, contribuindo, portanto, na qualidade do cuidado prestado aos usuários dos sistemas de saúde.

Além destas contribuições, esta pesquisa irá fortalecer uma das linhas de pesquisa da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FENF/UERJ) denominada “O Trabalho e a Formação em Saúde e Enfermagem”. Esta linha de pesquisa propõe estudar a formação e a saúde do trabalhador de enfermagem, no contexto das políticas públicas e privadas e da organização dos sistemas de saúde, segurança e trabalho.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 O modelo neoliberal: contextualização histórica e repercussões para os trabalhadores

O neoliberalismo teve como marco teórico o Consenso de Washington, que ocorreu em novembro de 1989. Neste encontro, reuniram-se funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais com o objetivo de proceder a uma avaliação das reformas econômicas empreendidas nos países da América Latina. Realizou-se, então, uma série de recomendações político-econômicas visando ao desenvolvimento e à ampliação do neoliberalismo nos países da América Latina (MOREL, 2014).

Tal modelo, entre as décadas de 1970 e 1980, já se encontrava em desenvolvimento em países desenvolvidos como Estados Unidos e Reino Unido. Pode-se associar o início das ideias neoliberais a este período, pois estes países encontravam-se num extenso período de recessão, com baixo crescimento econômico e altas taxas de inflação, promovidos pela crise do *WelfareState* (HARVEY, 2005; MOREL, 2014). Segundo Barbosa e Barros (2014), o modelo neoliberal é uma intervenção de bem-estar contra uma reação teórica e política veemente ao Estado, que buscava controlar as transações econômicas e dominar seguimentos lucrativos da sociedade.

As implicações do neoliberalismo ocorrem em três planos: econômico, social e político. Tal modelo prevê a mínima intervenção do Estado na economia, sendo responsável apenas por requisitos básicos como justiça e segurança. Desta forma, cada indivíduo passa a ser responsável por sua própria produção e promoção de bem-estar (COSTA; TAMBELLINI, 2009).

Cabe asseverar que o próprio conceito de bem-estar, em tal contexto, já é negligenciado, visto que a falsa ideia de mercado já é excludente em si. Bem como, porque o Estado, única instituição capaz de diminuir as desigualdades sociais de forma mais efetiva, neste contexto de mínima intervenção na economia e maximização dos lucros, acaba falhando ao exercer um papel fundamental: garantir direitos sociais.

No Brasil, este modelo começou a ser implantado na década de 1990, pelo governo de Fernando Collor de Mello, com a abertura da economia brasileira para maior competição internacional. No governo de Fernando Henrique Cardoso, este processo teve forte aceleração

com a privatização das empresas anteriormente estatais, e flexibilização do monopólio do petróleo (FRANCH; BATISTA; CAMURÇA, 2001).

Nesta ideologia neoliberal, na qual o indivíduo deve assumir o bem-estar social, reduzindo-se extremamente o poder do Estado de interferir nas políticas públicas, setores básicos, como saúde e educação, passam a ser extremamente atingidos (COSTA; TAMBELLINI, 2009). Nesta perspectiva de desresponsabilização do Estado, verifica-se a ocorrência de diversos problemas, como o desemprego e a precariedade no trabalho, além de agravarem-se antigas dificuldades, por exemplo, o aumento da população em estado de pobreza.

Ademais, com o enxugamento da máquina pública, ocorreu a escassez de concursos públicos (NORONHA; SOARES, 2011). Simultaneamente a esta escassez de concursos, instituiu-se também a ideia de flexibilização da força de trabalho, uma vez que as garantias sociais conferidas aos trabalhadores se tornaram um custo inadmissível para o Estado (PAULANI, 2006a).

“[...] medidas como a terceirização de mão de obra, o contrato por tempo parcial e o trabalho com autônomos buscam não somente a redução da jornada de trabalho, como também a repartição, com a força de trabalho, do risco capitalista.” (PAULANI, 2006a, p. 80)

Nota-se que esta flexibilização acarretou diminuição ou perda de benefícios trabalhistas como o décimo-terceiro salário e férias remuneradas, constatando-se também o pagamento de salários cada vez mais baixos, além de condições laborais precárias (GONÇALVES et al., 2013). Em contrapartida, a partir da introdução deste modelo, passa-se a requerer um profissional “perfeito”, que seja polivalente, multiprofissional, qualificado, criativo, com excelente capacidade de relacionamento interpessoal e com maturidade pessoal (LIMA, 2003).

Ainda, como forma de enfrentar a competição mundial e expandir o lucro, esta lógica produtiva busca superutilizar as inovações tecnológicas duras, e/ou passa a empregar mutações organizacionais sem investimentos em tecnologias leves e na capacitação do trabalhador, deixando a encargo do mesmo adquirir tais habilidades e competências (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Desta forma, o trabalhador necessita estar em constante aperfeiçoamento profissional com o propósito de obter e/ou manter um emprego, diante das exigências do mercado. Porém, a rapidez dos avanços tecnológicos e mutações organizacionais impossibilitam o acompanhamento cognitivo do trabalhador,

resultando na desqualificação do seu saber-fazer e sua experiência acumulada, o que torna o mundo do trabalho perverso e excludente (SOUZA, 2014).

Neste sentido, cabe analisar que esta necessidade de superprodução é incompatível com o modelo de produção docente, o qual necessita de tempo por tratar-se de um processo lento e gradual de desenvolvimento de estudos e pesquisas. Ou seja, a aceleração de um processo intelectual que necessita de tempo para maturação de conteúdo e desenvolvimento, causa nos profissionais problemas físicos e psicológicos. Em outras palavras, este modelo é incongruente com o trabalho docente.

Sob a ótica da flexibilização, muitos trabalhadores acabam inserindo-se no mercado informal, no qual não lhes são resguardados os direitos trabalhistas nem a previdência social. No ano de 2012, cerca de 22% da população encontrava-se no mercado informal, e, segundo especialistas, este número tende a aumentar (IBGE,2012).

Observa-se que mesmo entre os mais instruídos o desemprego cresceu, e que, apesar de se verificar expansão de alguns postos de trabalho, estes oferecem remuneração muito baixa (PAULANI, 2006). Ressalta-se, então, que devido à procura de emprego ser maior que a oferta, homens e mulheres passam a viver em busca de trabalhos sistematicamente mais precários e em escala global (ANTUNES, 2010). Por conta desta procura por emprego ser acirrada e do incentivo a que os trabalhadores sejam cada vez mais polivalentes e multifuncionais, Pereira (2006) afirma que este modelo promove a competitividade e corrobora a desigualdade social, pois quem teve maior investimento na carreira consegue melhores empregos.

Em virtude de a remuneração oferecida pelo trabalho realizado estar cada vez mais baixa e o custo de vida estar em constante crescimento, a população em geral, inclusive os profissionais titulados, aderem à prática do múltiplo emprego. A fim de tentarem manter o padrão de vida e/ou se sentirem mais seguros diante da necessidade de garantia da subsistência, estes trabalhadores aderem a esta prática, muitas vezes, sujeitando-se a cargas horárias de trabalho elevadíssimas; a ritmos laborais intensos; à redução das horas de lazer, descanso e convívio com a família; expondo-se a riscos laborais de natureza e intensidade diversas, colocando em perigo a saúde (GONÇALVES et al., 2013).

Esta lógica de restrição de oportunidades termina por atingir as condições de trabalho daqueles que ainda estão empregados. Os assalariados terminam por ceder à precarização das condições de trabalho, às perdas de direitos trabalhistas e previdenciários, bem como dos mecanismos de proteção e de fiscalização em relação à saúde, expondo-se mais aos riscos de adoecimento e de acidentes. A perda do poder de barganha de quem procura emprego e a precarização econômica leva os

trabalhadores à escolha simples entre um mau trabalho ou trabalho nenhum. (LANCMAN; SZNELWAR, 2008, p.28-29)

Antunes (2011) assinala que o modelo neoliberal e sua lógica de flexibilização repercutiu diretamente na saúde e condições de vida, nas formas de viver e se relacionar dos trabalhadores. Esta lógica de flexibilização traz consigo a precarização das condições de trabalho, como forma de manipulação da subjetividade dos trabalhadores em prol do capital, que, por sua vez, repercute diretamente em suas vidas e em seu trabalho (SOUZA, 2014).

As modificações ocorridas pela diferenciação dos processos de trabalho na produção: fordismo, taylorismo e toyotismo, ou acumulação flexível, pressupõem, na ordem do capital, formas diferenciadas de exploração, culminando na acumulação flexível, cujas repercussões profundas afetam a “objetividade e subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho, e, portanto, a sua forma de ser”. (ANTUNES, 2011, p.15)

Estas transformações ocorridas no cenário mundial acarretaram mudanças no perfil de morbidade da população economicamente ativa, em que houve uma diminuição significativa do número de lesões graves, e aumento ou surgimento de outras formas de adoecimento, como: afecções musculoesqueléticas, estresse, problemas psíquicos, reações asmáticas e alérgicas, problemas decorrentes de agentes tóxicos e cancerígenos (GONÇALVES et al., 2013).

No Brasil, por suas características de desenvolvimento e por sua vulnerabilidade às variações da economia internacional, os efeitos da globalização foram ainda mais perversos: os distúrbios osteomusculares e as lesões por esforços repetitivos – DORT/LER, além dos transtornos psíquicos, são hoje as principais causas de afastamento no trabalho e de aposentadorias precoces. (LANCMAN E SZNELWAR, 2008, p.29)

Nesta perspectiva, após a introdução do modelo neoliberal, ocorreram mudanças no modelo organizacional de trabalho, que configuraram um quadro de desrespeito e desvalorização da saúde dos trabalhadores, o que repercute diretamente em sua qualidade de vida. Dessa forma, faz-se necessário buscar formas efetivas de resgatar o respeito, a dignidade, a autonomia, a promoção da saúde e prevenção de agravos à integridade física, mental e social da classe trabalhadora (SOUZA, 2014). Ademais, necessita-se também de soluções que transformem tal realidade presente nos ambientes de trabalho, que estão permeados pelo medo, insegurança, angústia, além dos múltiplos riscos inerentes a eles (GONÇALVES et al., 2013).

1.2 Trabalho docente de enfermagem e suas transformações a partir da inserção do modelo neoliberal

Segundo Braverman (2011), trabalho caracteriza-se pela capacidade de um indivíduo alterar o estado natural de materiais advindos da natureza, melhorando sua utilidade. Ao final do trabalho humano, surge um resultado que antes do início do processo já existia na mente da pessoa que o executou. Dessa forma, trabalho, em sentido amplo, é toda atividade humana que transforma a natureza de uma dada matéria, transformando também a pessoa (LEMOS; PASSOS, 2012).

O termo trabalho, em sua origem latina, significa *tripalium*, instrumento que tanto pode significar uma ferramenta de arado de tração animal como também um instrumento de tortura (WOLECK, 2002). Desse modo, entende-se porque o labor está estreitamente vinculado à ideia de sofrimento e de castigo. Segundo Guarany (2012), o sofrimento está atrelado ao trabalho não só na visão semântica ou social, mas também na dimensão real.

Ao passar dos anos, o termo trabalho passou a adquirir outros simbolismos, por exemplo, uma forma de agradecer a Deus, ou mesmo uma forma de se ter status em determinada sociedade. Em sua definição clássica, o trabalho passa a ser compreendido como uma forma de subsistência material, que, através da intervenção do homem na natureza, passa a gerar bens e serviços (LEMOS; PASSOS, 2012).

Por outro lado, o trabalho não se caracteriza somente como um meio de sobrevivência material, ele é também uma forma de socialização, de construção da identidade e de status social (BORGES; MOULIN; ARAÚJO, 2001). Desse modo, dependendo da forma como se configura a organização do trabalho, esta pode resgatar ou promover a saúde, ou ser potencializadora do adoecimento do trabalhador (CAVALCANTE et al., 2012; PIRES, 2013).

O trabalho docente não trata apenas de determinada ação pedagógica, ele vai além: é uma forma de intervenção da sociedade e varia de acordo com o contexto social da população (MABHALA, 2013). Devido a isto, percebe-se que algumas metodologias do passado foram mudando ao longo da história, adaptando-se à realidade social, política, econômica e cultural de cada período (LIBARDI, 2010).

O papel de um docente universitário transcende a transmissão de conhecimentos técnicos e científicos. Este profissional necessita estimular o senso crítico dos discentes, de modo que se sintam empoderados para mudar a realidade, quando necessário. Dessa forma, o papel das instituições de nível superior é formar sujeitos “formadores de opinião” e capazes,

por si mesmos, de construírem o seu próprio conhecimento (LIBARDI, 2010). Além disso, o trabalho docente busca a formação de sujeitos conscientes e capazes de analisar de maneira crítica a realidade social, objetivando sua transformação positiva, seja de forma direta em termos de ação, seja por meio da construção insidiosa do senso crítico nos estudantes através de exemplos de conduta dos docentes (SILVA; NAVARRO, 2012).

Assevera-se que o conhecimento vai além da memorização, devendo ser direcionado à apropriação intelectual de determinado campo empírico. O conhecimento nasce de experiências, de relacionamentos interpessoais, de leitura de conteúdo científico e da constante busca pelo saber. Já a aprendizagem, segundo Libardi (2010, p.13), “é o processo de aquisição da capacidade de se usar o conhecimento, que ocorre como resultado da prática e da experiência crítica e que produz uma mudança relativamente permanente no comportamento”.

Dessa forma, é importante que o docente desenvolva habilidades e competências específicas, que são a da empatia e a da comunicação, a fim de instrumentalizá-lo no relacionamento com os discentes. Ademais, este profissional desenvolve seu trabalho com estudantes de origens socioculturais e econômicas diversificadas, tornando-os seres humanos singulares em seu processo de aprendizagem e de convivência interpessoal (LIBARDI, 2010).

Assim, o trabalho docente requer o constante aperfeiçoamento profissional teórico e prático, além de atendimento às exigências científico-acadêmicas como: realização de leituras sistemáticas; publicações científicas; participação em eventos científicos; orientações de trabalhos, dentre outras atividades características próprias deste profissional (MESTRINO, 2008). Logo, o trabalho docente necessita de um tempo maior do que uma produção material que em si, já apresenta grandes dificuldades quando acelerada.

O trabalho docente de enfermagem envolve mais que as características generalistas da maioria dos docentes universitários, pois a circunstância de estarem com alunos em cenários práticos já é um diferencial. Tal atividade requer destes profissionais capacidade fisiológica, pois, muitas vezes, adotam posturas estáticas ao cuidarem de pacientes por um longo período de tempo; e resistência mental e psíquica, pois também precisam lidar com a dor e a perda (WEBBER; VERGANI, 2010; HOOD, 2014).

Anteriormente à implantação do modelo neoliberal no Brasil, os valores pregados pela tradição universitária eram a universalidade do saber, humanismo, iluminismo e crítica social, autonomia e liberdade (BLANCH-RIBAS; CANTERA, 2011). Era função destas instituições formar mão-de-obra especializada, com potencial crítico-reflexivo para o mercado de trabalho. Desenvolviam-se, assim, prioritariamente atividades de ensino e extensão, ficando a cargo dos institutos a realização de pesquisas (MACHADO; ALVES, 2011).

Em 1945, o Brasil tinha apenas cinco universidades e, por volta de 1951, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Coordenação de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foram criados, com funções diferentes das atuais (MACHADO; BIANCHETTI, 2011). A partir dos Planos Nacionais de Pós-Graduação, em pleno regime militar, a pesquisa foi introduzida como atribuição das universidades. Apesar de o tripé ensino, pesquisa e extensão constar na Lei nº5540/68, levou décadas para ser incorporado às universidades (MACHADO; BIANCHETTI, 2011).

Com o advento do modelo neoliberal, diversas mudanças sucederam no cenário político-econômico brasileiro, que repercutiram fortemente no mundo do trabalho docente. Baseado na premissa do Estado mínimo, setores fundamentais, como saúde e educação, sofreram consequências negativas, como escassez de material e pessoal, o que culminou em intensificação e sobrecarga laboral. Ademais, modificou-se também o “perfil” desejado do trabalhador, priorizando-se, assim, profissionais polivalentes e multifuncionais (LIMA, 2003).

Outra modificação ocorrida no processo laboral docente foi na formação, pois deixou-se de priorizar a formação de professores, passando a ser priorizada a formação de pesquisadores. A primeira medida que teve profundo impacto sobre os docentes foi a redução de prazos para a realização do mestrado e doutorado. Em meados da década de 1990, estipulou-se que a duração do mestrado seria de dois anos e, do doutorado, de quatro anos, modificação esta que exigiu que os docentes reorganizassem seu processo de trabalho, significando uma intensificação da jornada de trabalho destes profissionais (MACHADO; BIANCHETTI, 2011).

Nesse sentido, tal modificação transferiu o foco da formação de professores para a de pesquisadores, exigindo destes profissionais rápida adaptação. Além disso, o encurtamento do tempo para os cursos de mestrado e doutorado intensificou o ritmo de trabalho destes profissionais, exigindo que os mesmos dessem conta da mesma demanda de trabalho, realizando excelentes pesquisas, porém em tempo inferior (MAIA, 2014).

Em 1992, a Coordenação de Pessoal de Nível Superior (CAPES) foi transformada em fundação pública e tal transformação foi inspirada no etos competitivo presente na experiência norte-americana (BOSI, 2009; BERNARDO, 2014).

Nesse contexto, a pós-graduação e, conseqüentemente, a pesquisa, tornaram-se o principal foco de avaliação do trabalho docente na universidade brasileira, sendo esta fundamentada em dados quantitativos de produtividade, especialmente, no número de publicações, número de orientações e horas-aula e prazos de conclusão de mestrados e doutorados. (BOSI, 2009, p.29)

A partir destas transformações e da instauração deste binômio avaliação-fomento, sob o critério da produtividade, criou-se a expressão “capitalismo acadêmico” para dar conta da maneira criativa e peculiar através da qual o capitalismo se realiza neste âmbito (Delgado, 2006), ou seja, o docente passa a ser avaliado de acordo com sua produtividade, e o trabalho, que antes era intelectualizado e “imensurável”, recai em uma cobrança tal qual um produto de linha de produção (MACHADO; BIANCHETTI, 2011).

Desta forma, Waters (2006, p.25) afirma que “as publicações acadêmicas se tornaram tarefas em série, como as peças que rolam pelas esteiras de uma linha de montagem”. Neste sentido, o que conta é o produto final, e não a real utilidade deste produto para a sociedade. Machado e Bianchetti (2011) asseveram que, para dar conta desta demanda, os docentes-pesquisadores acabam escrevendo sempre acerca do mesmo assunto e, por vezes, esses trabalhos não trazem real contribuição para a sociedade.

Este processo de produção é alienante, pois o docente passa tanto tempo preocupado com a produção científica, que não tem tempo para fazer reflexões acerca da própria realidade. Em outras palavras, o capital está extraindo a subjetividade e a energia psicossomática de quem teria o potencial para enfrentar tal modelo. Desta forma, segundo Duarte (2006), neste contexto existem poucos intelectuais, pelo menos na acepção de intelectuais críticos.

Apreende-se então que o neoliberalismo vem conseguido desestruturar a categoria que teria potencial para colocá-lo em xeque. Ou seja, ao serem “engolidos” por esse processo de produção alienante esses profissionais e o restante da sociedade ficam entregues à própria sorte.

Para Blanch-Ribas e Cantera (2011), a universidade, que foi um espaço livre e autorregulado de reflexão, autonomia, diálogo e discussão, tem se transformado em um grande centro comercial de produtos acadêmicos. Bourdieu (1998) afirma que este modelo leva ao individualismo, ao enfraquecimento das ações coletivas, onde inexiste a solidariedade. Para ele, este padrão cria um exército de reserva de mão-de-obra docilizada pela precarização. Como consequência, esta situação institui um estreitamento nas identificações coletivas, despolitizando, assim, o docente frente às demandas da sociedade (CASTRO, 2010).

Tais mudanças no cotidiano laboral docente, como a perda da autonomia, a intensificação do trabalho, a falta de solidariedade dos demais profissionais, são fatores que favorecem o adoecimento deste coletivo profissional (BLANCH-RIBAS; CANTERA, 2011).

No caso dos docentes de enfermagem, há um maior agravo, pois, além de eles terem atividades inerentes similares aos demais docentes universitários, eles também se encontram

em campo prático com alunos, campos estes que muitas vezes apresentam condições de trabalho precarizadas e com alto potencial para o adoecimento, pois a realidade dos hospitais públicos brasileiros é hostil, sendo comum a falta de recurso material e profissional, o que gera nestes docentes um desgaste maior para a execução de seu trabalho (GONÇALVES et al., 2013).

Dessa forma, estes profissionais acabam sendo duplamente atingidos, conseqüentemente tornando-se mais susceptíveis ao estresse e adoecimento. Luz (2005) assevera que tal fato acaba repercutindo também na saúde dos estudantes orientandos de teses, de dissertações e de monografias, como também nos pacientes, pois o estresse acumulado pelos docentes acaba “desabando” sobre eles.

Em sincronia como modelo neoliberal, novas tecnologias foram introduzidas, como computadores, *smartphones*, máquinas de alta complexidade, dentre outros. O surgimento destas tecnologias teve duplo impacto na categoria docente, pois este profissional tem de se capacitar a fim de manusear as tecnologias referentes ao cuidado em enfermagem, citando-se respiradores, bombas infusoras, monitores multiparâmetros, assim como as tecnologias de suporte ao ensino. Esta situação resultou em uma carga horária de trabalho amplificada e relevante intensificação do ritmo laboral (MANCEBO, 2007).

Neste contexto, é possível verificar a dicotomia entre o trabalho prescrito e o real, pois a demanda laboral docente faz com que este profissional ultrapasse sua carga horária de trabalho, muitas vezes trabalhando quase o dobro de sua carga horária (BERNARDO, 2014). E, para dar conta desta demanda laboral, muitos docentes acabam utilizando seu tempo de não trabalho para realizar alguma atividade acadêmica, ou seja, o tempo que ele poderia estar com a família ou praticando atividades em prol da saúde, é utilizado para cumprir tarefas laborais (MANCEBO, 2007).

O tempo de trabalho e o tempo fora do trabalho se confundem e mais do que isso, esse tempo de trabalho é intenso, multifacetado e atravessado por atividades e exigências diversas que não cessam, nem na época de greve, tampouco nas férias. (LOPES, 2006, p.38)

Neste sentido, tal configuração do trabalho, com metas de produtividade, meritocracia, competitividade, limitação do uso da autonomia e da criatividade, com forte impacto nas relações interpessoais e na saúde do docente, pode ser a resposta para a crescente ocorrência de *burnout*, aposentadorias precoces, afastamentos por doença, desistência e rompimento do compromisso diante da carreira (GUARANY, 2012; ABEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013).

Ademais, esta conformação laboral apresenta outro fator para o adoecimento docente, que é o uso intenso e rápido de tecnologias para a produção e renovação do conhecimento. Pois, um processo de trabalho intelectual que necessita de leitura, maturação de conteúdo e reflexões, ter que ser “produzido” e “atualizado” a todo momento devido à velocidade das informações produzidas e socializadas em meio eletrônico é, no mínimo, cruel e com alto potencial para o adoecimento.

Assevera-se que o trabalho docente está atrelado a um forte sentimento de sofrimento, pois o professor passa a viver entre o que deseja fazer e aquilo que consegue realizar numa realidade cada vez mais precária. Ele passa a se mover entre o trabalho (que deveria levar à transformação social) e a mercantilização de suas atividades (GUARANY, 2012).

Dessa forma, o mundo do trabalho contemporâneo exige que o trabalhador desenvolva uma capacidade adaptativa cada vez maior, frente às incertezas, à globalização e à evolução da sociedade (LIBARDI, 2010). Portanto, o docente de enfermagem deve perseguir estratégias coletivas e mecanismos individuais a fim de enfrentar tal problemática, garantindo o desempenho de seu papel como enfermeiro, docente e pesquisador, sem ser acometido pelo adoecimento (FERREIRA et al., 2009). Infere-se que a utilização de estratégias de enfrentamento frente ao trabalho, por si só, leva a um maior desgaste emocional (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

1.3 Valorização e reconhecimento do trabalho docente de enfermagem

Até o início do século XVIII, a atividade docente era responsabilidade da Igreja. Na segunda metade deste mesmo século, houve mudanças significativas no panorama mundial, que fizeram o Estado assumir a responsabilidade da educação, assim, o trabalho docente tornou-se uma profissão. Independentemente desta modificação, o professor continuava a gozar de certos privilégios como aquele situado no campo do trabalho intelectual, de elevada qualificação social e profissional, embora sem perder as origens religiosas (GUARANY, 2012).

O trabalho docente era entendido como vocação, em que o indivíduo que detinha o conhecimento se propunha a compartilhá-lo com os demais, ou seja, aquela pessoa não era vista como mão de obra, e sim como um indivíduo que dedicava sua vida ao bem-estar social. A hierarquização do trabalho manual sob o intelectual fazia com que os universitários fossem

uma elite privilegiada, com vantagens na apropriação não apenas do saber, mas também dos salários e da renda, e de parte da riqueza da sociedade (BUJDOSO et al., 2007).

Deduz-se disso que receber alta remuneração pelo trabalho realizado constitui uma forma de reconhecimento frente à sociedade. Este reconhecimento faz-se em nível material, visto que quem recebe bons salários tem maior oportunidade de compra, e, em nível subjetivo, este indivíduo se encontra em posição hierárquica superior aos demais trabalhadores que executam trabalhos não intelectuais (ANDRÉ, 2015).

O reconhecimento tem duas dimensões, a da gratidão e a da constatação. A dimensão da gratidão se dá através das contribuições realizadas pelos trabalhadores para a organização do trabalho, e a da constatação ocorre por meio da realidade, que representa a contribuição “sem as quais a organização do trabalho prescrito não chegaria a bom termo” (DEJOURS 2011, p. 308).

Até meados do século XX, a carreira de professor mantinha-se de certa forma distante da lógica capitalista, pois tinha como maior empregador o Estado. No entanto, após a ofensiva neoliberal, com a imposição de um Estado mínimo, esta carreira sofreu grandes modificações.

O Estado, que procurava reduzir os custos dos serviços pelos quais passou a ser responsável, incentivou a inserção em massa das mulheres no mercado de trabalho, pois estas executariam um trabalho análogo ao dos homens, porém com salários mais baixos, uma vez que eram vistas como mão de obra pouco qualificada. Desde então, “as condições geralmente precárias de trabalho e o incipiente salário pago às professoras sinaliza o quadro de descaso e desvalorização para com o trabalho docente” (BRITO et al., 2014, p.592).

Outras modificações se seguem em relação ao processo laboral docente, modificações estas que se refletiram no cotidiano laboral, exigindo mudanças no *modus operandi* destes profissionais, e acarretando transformações tanto na identidade social desta profissão, quanto para a saúde destes trabalhadores.

Inserindo no processo de trabalho docente elementos até então estranhos a ele: como produtividade, eficiência e mecanismos de controle, tornando-o um processo de trabalho parcial, esvaziado, sem conteúdo como se fosse um trabalho operacional e não intelectual, e determinando a queda na qualidade de vida no trabalho, com forte rebatimento na saúde do trabalhador. (GUARANY, 2012, p.11)

Neste sentido, o cotidiano laboral docente apresentou transformações de suas características, como: intensificação do ritmo de trabalho, prolongamento da carga horária, aumento da carga de trabalho, cobrança por produtividade, dentre outras características.

Devido a tal situação, após a introdução do modelo neoliberal, o sentimento de sofrimento intensificou-se na dimensão subjetiva destes profissionais (GUARANY, 2012).

Além disso, podemos perceber que ao se inserir mecanismos de controle e produtividade em uma categoria profissional dita intelectual fere-se a identidade social deste coletivo. Pois, ao se acelerar o ritmo de trabalho dos docentes, aumentar-se-á quantitativamente a produção dos mesmos, no entanto, se colocará em xeque a qualidade de tais materiais.

Segundo Dejours (2011), o reconhecimento é o intermédio entre o sofrimento e o prazer, ou seja, se o trabalhador se sente reconhecido frente à organização de trabalho e/ou pelos pares, ele conseguirá transformar este sofrimento em prazer.

Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode mais ser transformado em prazer, não pode mais encontrar sentido: só pode gerar acúmulos que levarão o indivíduo a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática. (DEJOURS, 2011, p. 90)

Após as modificações implantadas, baseadas no modelo neoliberal, ao final do século XX, a carreira docente passa a ser reconhecida pela desqualificação de sua atividade, pela perda crescente da autonomia, pelo baixo reconhecimento social e pelos salários indignos. O sofrimento psíquico também se configura, porque o docente tem consciência de que o produto do seu trabalho está, muitas vezes, aquém do que ele sabe ser capaz de produzir (GUARANY, 2012).

Este sofrimento associado e/ou causado pelo trabalho surge por conta desta lógica mercantilista, na qual o trabalho deixa de ser uma práxis produtiva capaz de desenvolver o trabalhador e levá-lo a realizar seu potencial humano, passando o docente a executar seu trabalho como se produzisse uma mercadoria e submetido ao controle, à mecanização e a metas de produtividade. Esta modalidade laboral tolhe a criatividade do profissional, o que reforça o sofrimento psíquico (GUARANY, 2012).

Infere-se que o excesso de produtividade muitas vezes leva a uma constante diminuição do potencial humano de criação de valor, de mais valia. E no contexto do trabalho docente verifica-se a fragilização do potencial intelectual e de criatividade (COSTA, 2016).

A imagem predominante do autor de artigos científicos está deixando de ser a do “gênio romântico”, que dedica sua inteligência e capacidade de análise para propor formas de inquirir mistérios do mundo para benefício humano. Agora, grande parte dos autores inclui aqueles que atuam como “empregados” de empresas, funcionários que se dedicam a seguir a rotina de protocolos estabelecidos em propostas de

investigação aceitas pelas agências financiadoras e consagradas pela comunidade científica. (BERNARDO, 2014, p.131)

O uso da autonomia propõe novas formas de organizar o trabalho, favorecendo o exercício da inteligência prática, possibilitando que o sujeito crie novos modos operatórios, frequentemente, mais eficazes. Desta forma, uma organização de trabalho que não incentiva a autonomia, mutila a criatividade, engessando as relações com o trabalho, propiciando o sofrimento dos profissionais (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012).

As características e situações configuradas no trabalho docente atual fazem com que esta carreira seja cada vez menos procurada pelos jovens. No relatório da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura), de 2009, comparado àquele referente ao ano de 1997, contido no artigo de Castro (2001), verifica-se que houve uma queda de 35% no número de professores no Brasil, num período de 12 anos.

No âmbito da docência de enfermagem, pode-se afirmar que esta categoria é duplamente afetada, uma vez que ambas – enfermagem e docência - são tidas como profissões femininas (MALVÁREZ; CASTRILLÓN-AGUDELO, 2006; SÁNCHEZ-LÓPEZ; SAAVEDRA; DRESCH; LIMIÑANA, 2014). Na atualidade, profissões consideradas femininas ainda são vistas como inferiores às masculinas, portanto, recebem salários menores e menos reconhecimento social (PINHEIRO; MENDES, 2012; ULRICH, 2010). Ademais, Alvarez (2004) analisa que o desconhecimento a respeito do processo de trabalho docente e das condições materiais em que ele se realiza substancia a não valorização desta categoria perante a sociedade. Neste sentido, constata-se que tal dimensão invisível do trabalho acadêmico possui uma interface com um sentimento de não reconhecimento social, podendo resultar em adoecimento e baixa produtividade (BRITO et al., 2014)

Arbex, Souza e Mendonça (2013) apontam que a dimensão invisível do trabalho acadêmico pode estar atrelada também à característica de esta categoria cumprir, além da jornada formal, uma jornada informal de trabalho, uma vez que os docentes trabalham à noite, nos feriados e finais de semana para dar conta da demanda laboral. A intensificação do trabalho docente também foi gerada pelo modelo neoliberal, pois a imposição de metas de produtividade faz com que estes profissionais utilizem seu tempo de não trabalho para dar conta de sua demanda (LEMOS, 2011; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009). Outro fator contribuinte para esta invisibilidade foi a inserção das tecnologias, pois, através dos aparelhos eletrônicos, estes profissionais trabalham a qualquer hora e em qualquer lugar, abrindo mão de tempo para descanso e lazer (MANCEBO, 2007).

Apreende-se, então, que a forma como estão pautadas as instituições de ensino fazem com que os docentes tenham potencial para o adoecimento.

Ter perdido reconhecimento social, ter sofrido com regressão salarial, ter seu ambiente de trabalho degradado, assistir o movimento organizado de sua categoria perder força, deixar causas qualitativas e passar a lutar pelo mínimo, ver a individualização das lutas, perder autonomia diante do processo de trabalho, ser obrigado a cumprir metas que não condizem com qualidade, mas como quantidade são exigências que hoje fazem parte da rotina de um docente e com a qual muitos não convivem sem apresentar certo sofrimento e até adoecimento. (GUARANY, 2012, p.12)

Fidalgo (2009) afirma que esta lógica neoliberal atingiu de tal forma a vida dos docentes que, ao tentarem estratégias para minimizar o efeito deste modelo em suas vidas, acabam por buscar estratégias em nível individual e de sobrevivência, e não de uma transformação social. Tal situação mostra-se prejudicial, pois estratégias individuais e de sobrevivência por vezes acabam por fragilizar as relações interpessoais, o que, por sua vez, pode tornar o ambiente de trabalho mais dificultoso.

Além de esta situação trazer repercussões negativas para a saúde do docente e para o ambiente de trabalho, ela pode agir de maneira deletéria na formação do alunado e conseqüentemente na sociedade. Pois, se o próprio docente - que é responsável por fazer com que seus alunos se tornem indivíduos conscientes, críticos e analíticos, que deve instigar os mesmos a se organizarem com valores, ideias e sentimentos coerentes, criando grupos politicamente ativos e capazes de transformar de maneira positiva organizações, instituições e estruturas sociais positivas - se isola e cria estratégias individuais de sobrevivência, torna-se ineficaz tal desenvolvimento e articulação por parte dos discentes.

Salienta-se que, em uma organização laboral na qual não se valoriza o trabalhador e nem se reconhece sua importância, o coletivo profissional acaba por desenvolver estratégias e ideologias defensivas a fim de se protegerem das doenças mentais. Porém, estas estratégias nem sempre são boas para a produção, pois colocam em risco sua qualidade (DEJOURS, 2011).

O reconhecimento no trabalho participa, de maneira preferencial, da realização do "eu" no campo social. A dinâmica do reconhecimento no trabalho permite, de modo singular, compreender como, graças ao trabalho, alguns sujeitos logram estabilizar sua identidade e conjurar, às vezes ao longo da vida, o risco de doença mental e somática. (GERNET, 2011)

Faz-se então imprescindível o ato e a atitude do reconhecimento, pois ele tem caráter indispensável na manutenção da saúde mental dos trabalhadores frente à organização do trabalho, uma vez que é uma das molas propulsoras para a realização de um trabalho prazeroso e, portanto, de qualidade e saudável. Neste sentido, há de se compreender este conceito e os fatores determinantes e condicionantes da dinâmica do reconhecimento, para, assim, pensar formas de atrair maior valorização para o trabalho docente. Além disso, assevera-se que não valorizar e reconhecer o docente pode ser uma das maneiras mais diretas de manter uma ordem social desigual por parte das elites e classes dominantes.

2 METODOLOGIA

2.1 Caracterização do estudo

Em virtude de o objeto deste estudo apresentar um caráter subjetivo, o qual contempla um universo de significados, valores e sentimentos, optou-se pela pesquisa qualitativa.

A pesquisa qualitativa, segundo Minayo (2007, p. 21), responde a questões muito particulares, com um nível da realidade que não pode ser quantificado, ou seja, com “o universo dos significados, motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes [...] dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Esta pesquisa também é de natureza descritiva. A pesquisa descritiva ajuda a compreender a realidade estudada, pois a descrição tem por objetivo aprofundar determinada realidade, descrevendo com exatidão os fatos e fenômenos do que se deseja investigar. Segundo Gil (2008), a pesquisa descritiva procura alinhar as características de uma população ou fenômeno, levantando opiniões, atitudes e crenças de um determinado grupo, possuidor de características comuns.

Em geral, estudos qualitativos são descritivos, uma vez que se preocupam com os indivíduos em seu ambiente natural, levando em consideração toda a sua complexidade, e baseando-se na premissa de que os conhecimentos sobre os indivíduos só são possíveis com a descrição da experiência humana tal como ela é vivida e definida por seus atores (POLIT; BECK; HUNGLER, 2004).

2.2 O cenário do estudo

Esta pesquisa foi realizada em duas faculdades de enfermagem públicas, de caráter federal, localizadas no Rio de Janeiro. A fim de manter o sigilo sobre tais universidades, optou-se por denominá-las Universidade A e Universidade B.

A Universidade A tem suas atividades em nível de graduação, pós-graduação lato sensu e stricto sensu (mestrado e doutorado). O corpo docente é composto por 41 profissionais, distribuídos entre 4 departamentos, que são: Departamento de Enfermagem

Fundamental; Departamento de Enfermagem em Saúde Pública; Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica; Departamento de Enfermagem Materno-Infantil.

Informa-se que ingressam no curso de graduação cerca de 120 alunos por ano e que estes têm suas aulas ministradas na referida faculdade, a qual apresenta como estrutura física um prédio de 5 andares, além de terem algumas disciplinas ministradas em um instituto de apoio pertencente à Universidade (Instituto Biomédico). Para realização de aulas práticas e estágios supervisionados, tal faculdade conta com um hospital universitário, que atua principalmente nas áreas de média complexidade, e em nível ambulatorial e hospitalar.

Quanto à Universidade B, ela também desenvolve atividades em nível de graduação, pós-graduação lato sensu e stricto sensu (mestrado e doutorado). Seu corpo docente é composto por 72 profissionais, atuantes em 5 departamentos de ensino: Departamento de Enfermagem Fundamental; Departamento de Enfermagem e Medicina Cirúrgica; Departamento de Enfermagem Materno-Infantil; Departamento de Metodologia da Enfermagem; Departamento de Enfermagem e Saúde Pública.

Ingressam no curso de graduação cerca de 140 alunos por ano, e estes têm suas atividades divididas em campo teórico e prático. As atividades teóricas são realizadas no pavilhão de aulas e seus anexos, localizados em diferentes pontos do Rio de Janeiro. Para realização de atividade prática, a faculdade conta com um complexo de saúde: um hospital universitário que tem 110.000 metros quadrados, o qual atende desde o nível ambulatorial até o de alta complexidade; um hospital escola de perfil assistencial ambulatorial; um instituto de puericultura e pediatria; uma maternidade escola; um instituto de ginecologia; e um instituto de psiquiatria, além das unidades básicas de saúde- CSF da SMSDC-RJ.

2.3 Os participantes do estudo

Os participantes do presente estudo foram 27 enfermeiros que atuam como docentes nos cenários de estudo anteriormente descritos, porém, para atender aos objetivos desta pesquisa, alguns critérios foram estabelecidos:

I) Critérios de inclusão - docentes de enfermagem que lecionassem nas faculdades cenário deste estudo; possuidores de vínculo empregatício estatutário; que estivessem em pleno exercício de suas funções há mais de quinze anos na instituição investigada. Este recorte

temporal fundamenta-se no fato de que esse período é relevante para que os docentes possam relatar sobre a sua vivência no ambiente laboral antes e depois do advento do modelo neoliberal.

II) Critérios de exclusão - docentes que estivessem licenciados, em período de férias ou cedidos a outras instituições no período de coleta de dados; docentes contratados e que exercessem as atividades laborais na instituição há menos de quinze anos; e docentes que estivessem diretamente envolvidos com a presente pesquisa (integrassem a banca examinadora da presente pesquisa).

Salienta-se que se buscou um equilíbrio quantitativo entre os departamentos e que foi utilizado o critério da reincidência das informações preconizado por Minayo (2010), ou seja, quando as informações coletadas começaram a se repetir, a coleta de dados foi finalizada.

2.4 O instrumento de coleta de dados

A coleta de dados ocorreu por meio de uma entrevista individual definida como uma conversa a dois, feita por iniciativa do entrevistador, destinada a fornecer informações pertinentes para um objeto de pesquisa, tendo propósitos bem definidos (MINAYO, 2010).

Na entrevista semiestruturada, o pesquisador organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite e às vezes até incentiva que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 72).

Dentre as modalidades de entrevista, foi utilizada a entrevista semiestruturada (APÊNDICE A), que é aquela que combina perguntas fechadas (ou estruturadas) e abertas, através das quais o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador (MINAYO, 2010).

O roteiro de entrevista foi composto por duas partes: a primeira destinou-se a uma breve caracterização socioeconômica e laboral dos docentes; e a segunda parte vinculou-se estreitamente ao objeto, na qual estavam pontuadas questões que permitiam o desenvolvimento de assuntos relativos às perguntas norteadoras do estudo (APÊNDICE A).

2.5 Procedimentos éticos

Obedecendo aos preceitos éticos, esta pesquisa foi cadastrada na Plataforma Brasil do Ministério da Saúde, conforme preconiza a Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS), que regulamenta o desenvolvimento de pesquisas envolvendo seres humanos (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2012). A referida resolução tem por objetivo principal fazer respeitar os referenciais da bioética, visando a assegurar os direitos e os deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2012).

O projeto obteve parecer positivo do Comitê de Ética, com Protocolo nº 1.474.463, e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética em Pesquisa (CAAE) sob o nº 54387316.1.0000.5282 (ANEXO).

Após aprovação pelo referido órgão, fez-se o contato com os docentes e se explicitou os objetivos desta pesquisa, esclarecendo também os benefícios esperados com a presente investigação. Este contato ocorreu por meio dos seguintes procedimentos: contato pessoal, telefônico e endereço eletrônico.

Após a etapa de convite e aceite para participarem da pesquisa, os docentes concordaram, formalmente, com o fornecimento dos dados para a pesquisa, mediante assinatura do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (APÊNDICE B). Neste Termo, constaram o telefone e endereço eletrônico do programa *stricto sensu* ao qual a pesquisa está vinculada, bem como o endereço da Plataforma Brasil, para que os participantes pudessem retirar as dúvidas sobre o projeto e as suas contribuições em qualquer momento do transcorrer da pesquisa.

Entende-se que este estudo respeitou os três princípios éticos propostos por Polit, Beck e Hungler (2004), que são:

- a) Beneficência, ou seja, não causar dano a ninguém, preservando a integridade física e psicológica dos participantes da pesquisa, não causando nenhuma desvantagem e não promovendo risco aos mesmos em prol do benefício da pesquisa.
- b) Respeito pela dignidade humana, que inclui o direito da autodeterminação, ou seja, o direito que a própria pessoa tem de participar ou não da pesquisa.

- c) Justiça, ou seja, o participante tem o direito ao tratamento justo antes, durante e depois da pesquisa, sendo mantida de forma anônima tanto a participação dos sujeitos quanto as informações obtidas na pesquisa.

2.6 Estratégia para coleta de dados

Antes de iniciar a coleta, solicitou-se o consentimento das chefias das instituições para a realização das entrevistas, de antemão, respaldados pela aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa. Para captação de significativo quantitativo profissional, requereu-se ao setor de recursos humanos das Universidades A e B alguns dados dos docentes como: nome; departamento ao qual estavam vinculados; data de ingresso na instituição; contato telefônico e endereço eletrônico. Tais dados foram solicitados a fim de filtrar e facilitar a abordagem aos docentes, para que fossem contatados apenas aqueles que se enquadravam nos critérios de inclusão e exclusão.

Em seguida, realizaram-se visitas aos cenários de estudo para abordar os possíveis participantes, além de convidá-los para contribuírem com o estudo e esclarecer-lhes sobre os objetivos do estudo. Além disso, esclareceram-se dúvidas a respeito do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sobre o instrumento de coleta de dados e acerca da divulgação dos dados e da garantia do anonimato.

Em seguida a esta abordagem inicial, foi agendado local, data e horário para realização das entrevistas com os docentes que consentiram participar do estudo. As entrevistas foram efetuadas após a assinatura das duas vias do TCLE, permanecendo uma via com o participante e outra com a pesquisadora.

Cumprindo os procedimentos iniciais exigidos pela Resolução nº 466/2012, procedeu-se à aplicação da entrevista em lugar tranquilo, geralmente nas salas dos departamentos nos quais eram lotados os docentes. Cabe destacar que vez por outra as entrevistas eram interrompidas devido à demanda de trabalho, mas eram pequenas interrupções, as quais não prejudicaram a qualidade dos conteúdos captados.

A coleta de dados ocorreu nos meses de maio e junho de 2016, nos turnos da manhã e da tarde. As entrevistas tiveram a duração de 30 minutos, as quais foram gravadas em dispositivo tipo gravador digital de Multimídia Player Três (MP3) e posteriormente

transcritas. O conteúdo das entrevistas foi armazenado em um disco compacto CD, os quais serão destruídos após cinco anos de armazenamento.

De modo a resguardar a identidade dos entrevistados, optou-se pela utilização de códigos de identificação dos participantes. Tais códigos foram iniciados pela letra D, de docente, acompanhados pelas letras A ou B referentes às instituições às quais vinculavam-se os participantes, seguidos por um número cardinal (1,2,3...), que significou a ordem cronológica de início das entrevistas.

2.7 A análise dos dados

A análise dos dados ocorreu por meio de dois procedimentos. O primeiro foi adotado para analisar os dados advindos da primeira parte do instrumento de coleta, que visava a caracterizar os participantes do estudo, ou seja, adotou-se a estatística simples descritiva para conhecer os percentuais referentes às características: sexo; categoria docente; tempo de atuação profissional como docente no cenário investigado; número de vínculos empregatícios; atividades desenvolvidas; faixa etária; e faixa salarial.

A segunda parte da análise dos dados referiu-se às questões abertas contidas no instrumento de coleta de dados. Estas informações foram analisadas à luz da análise temática de conteúdo, a qual se caracteriza pela organização das informações por meio de fases ou etapas, conduzindo a um resultado estruturado e organizado do conteúdo (BARDIN, 2011).

A análise de conteúdo pode ser compreendida como um processo através do qual o material empírico é cuidadosamente transformado, de forma sistemática, e codificado em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes ao conteúdo dos discursos analisados (OLIVEIRA, 2008).

O tipo de análise de conteúdo empregado nesta pesquisa foi a análise temática, que consiste em operações de desmembramento do texto em unidades, segundo reagrupamentos analógicos (MINAYO, 2010). Essas operações visam a descobrir os núcleos que compõem uma comunicação, preocupando-se com a frequência em que surgem esses núcleos, sob a forma de dados segmentáveis e comparáveis, e não com sua dinâmica e organização (BARDIN, 2011).

Operacionalmente, essa técnica é sintetizada em três fases: pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados, inferência e interpretação (BARDIN, 2011). A pré-análise

é a fase de organização propriamente dita. Consiste na escolha dos documentos a serem analisados, na retomada das hipóteses e dos objetivos iniciais da pesquisa, reformulando-as frente ao material coletado, e na elaboração de indicadores que orientem a interpretação final (BARDIN, 2011).

Para a realização desta etapa, transcreveram-se as entrevistas e foram anteriormente gravadas em equipamento digital. A transcrição foi registrada em documento do *Microsoft Word*, versão 2010, fonte *Times New Roman*, tamanho 12, espaço entre linhas de 1.5 cm, resultando em um arquivo com 105 páginas, caracterizando, assim, o corpus de análise. O corpus é o conjunto de documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos. Para que ocorra sua constituição, exige-se a formulação de regras como exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência (BARDIN, 2011).

Dessa forma, após a estruturação do corpus de análise, foi realizada a leitura flutuante, de forma exaustiva. Segundo Oliveira (2008), esta etapa configura o contato aprofundado com o material, ou seja, a leitura atenta e focada dos textos para familiarizar-se com o conteúdo dos mesmos.

A exploração do material refere-se às operações de codificação, que se realizam na transformação dos dados brutos visando a alcançar o núcleo de compreensão do texto (BARDIN, 2011). Nesta etapa, realizou-se a identificação e codificação das unidades de registro (UR). Estas unidades foram selecionadas conforme o tema, ou seja, pelo sentido que apresentavam, sendo representadas por frases ou parágrafos (OLIVEIRA, 2008). Para registrá-las, foram selecionados e marcados por colchetes os trechos importantes aos objetivos propostos e com significações para o contexto da pesquisa. Após a codificação por tema, as UR foram codificadas com números, resultando num total de 1.144UR no corpus de análise.

Após este procedimento, as UR que possuíam características em comum foram agrupadas e classificadas em unidades de significação (US) ou temas. Cada conjunto de unidades de registro semelhantes foi representado por uma US. As US são definidas como unidades de compreensão para modificar a UR e correspondem a um seguimento da mensagem, cujas dimensões são superiores as da UR, permitindo compreender a significação da UR (BARDIN, 2011).

Foram delimitadas 172US, as quais foram agrupadas conforme as características que possuíam em comum, posteriormente, foram reagrupadas dando origem a quatro categoriais que foram denominadas da seguinte forma (APÊNDICE C):

- a) Organização do trabalho docente: aspectos subjetivos e objetivos da demanda laboral - categoria subdividida em três subcategorias, agrupando um total de 436 UR (38,1%);
- b) Reconfiguração do trabalho docente: antes e depois do neoliberalismo e da globalização – categoria dividida em duas subcategorias, reunidas num total de 253 UR (22,1%);
- c) Reconhecimento do trabalho docente universitário: na contramão do contexto nacional-categoria desmembrada em duas outras subcategorias, perfazendo um total de 266 UR (23,3%);
- d) Novas configurações do mundo do trabalho docente e o processo saúde-doença dos trabalhadores - categoria construída com 189 UR (16,5%).

Na fase de tratamento dos resultados, inferência e interpretação dos dados coletados, os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos, apoiando-se nas bases teóricas do estudo (OLIVEIRA, 2008). Tal etapa será desenvolvida no capítulo seguinte denominado “Resultados e Discussão”.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Caracterização dos participantes do estudo

Antes de apresentar e discutir os dados referentes ao objeto de estudo por meio das categorias emergidas da aplicação da análise temática de conteúdo, optou-se por apresentar a caracterização dos participantes, pois tal caracterização é fruto da primeira parte do instrumento de coleta e é relevante para enriquecer os dados que surgiram do roteiro de entrevista e também porque ajuda a compreender algumas situações inerentes às falas dos participantes.

A fim de obter-se melhor visualização destas informações, considerou-se apropriado exibir estes resultados na forma de tabelas.

Tabela 1- Dados de identificação dos docentes de Enfermagem. Rio de Janeiro, 2016

Variável	NA=14	%A	NB=13	%B	N=27	%
Idade (anos)						
41 a 50	7	50%	6	46%	13	48%
51 a 60	5	36%	6	46%	11	41%
> 60	2	14%	1	8%	3	11%
Sexo						
Feminino	9	64%	12	92%	21	78%
Masculino	5	36%	1	8%	6	22%

Legenda: NA- Total de participantes da Universidade A; NB- Total de participantes da Universidade B; N- Total de participantes.

Verificou-se que, dos vinte e sete docentes entrevistados, 48% têm entre 41 a 50 anos, e 41% têm de 51 a 60 anos, apresentando-se em menor quantitativo os docentes acima dos 60 anos, perfazendo um percentual de 11%.

Este percentual pode ser explicado porquê, para ser um docente universitário, é necessário possuir um elevado patamar de capacitação acadêmica. Neste sentido, este profissional despense alguns anos em capacitação profissional e acadêmica antes de se inserir como professor universitário (CISCON-EVANGELISTA et al., 2012). Levando-se em consideração que deve minimamente concluir a pós-graduação stricto sensu em nível de mestrado, este profissional utiliza, pelo menos, dois anos em estudo e preparação para a docência.

Corroborando a trajetória histórica da profissão, houve um predomínio do sexo feminino, com 78%, e apenas 22% eram do sexo masculino (MATOS, 2013). Cabe ressaltar que, apesar de ambas as universidades apresentarem este predomínio do sexo feminino, a Universidade A apresentou um quantitativo do sexo masculino consideravelmente maior do que a Universidade B.

Tabela 2- Dados referentes ao tempo de atuação como docente e à categoria docente. Rio de Janeiro, 2016

Variável	NA=14	%A	NB=13	%B	N=27	%
Docência						
(anos)						
>15 e <20	4	29%	3	23%	7	26%
>20	10	71%	10	77%	20	74%
Categoria						
Docente						
Mestrado	-	-	1	8%	1	4%
Doutorado	14	100%	12	92%	26	96%

Legenda: NA- Total de participantes da Universidade A; NB- Total de participantes da Universidade B; N- Total de participantes.

Em relação ao tempo de docência e capacitação profissional, constatou-se que ambas as universidades apresentam um corpo docente experiente, no qual 74% lecionam há mais de 20 anos e com elevada titulação. Dos 27 docentes deste estudo, apenas 1 docente da Universidade B não possui doutorado. Ressalta-se que este resultado era esperado, visto que a carreira docente universitária requer os maiores níveis de qualificação, incentivando-se de várias formas o professor que é doutor e pós-doutor, inclusive com apoio econômico para que o docente se capacite neste sentido (VEIGA, [20-?]).

Tabela 3- Dados referentes à faixa salarial e número de vínculos empregatícios. Rio de Janeiro, 2016

Variável	NA=14	%A	NB=13	%B	N=27	%
Faixa Salarial						
De 6 a 8 mil reais	2	14,5%	3	23%	5	18,5%
De 8 a 10 mil reais	4	28,5%	2	15%	6	22,5%
De 10 a 12 mil reais	4	28,5%	4	31%	8	29,5%
Mais que 12 mil reais	4	28,5%	4	31%	8	29,5%
Vínculos Empregatícios						
Um	14	100%	13	100%	27	100%

Legenda: NA- Total de participantes da Universidade A; NB- Total de participantes da Universidade B; N- Total de participantes.

No que tange ao número de vínculos empregatícios, verificou-se que a totalidade deste estudo aderiu à dedicação exclusiva à universidade. Dessa forma, a faixa salarial declarada refere-se apenas ao vínculo na universidade da qual o docente faz parte. Neste quesito, as faixas de 10 a 12 mil reais e mais que 12 mil reais se apresentaram de forma equânime com 29,5%. A faixa salarial de 8 a 10 mil reais correspondeu a um total de 22,5%, sendo 28,5% destes docentes pertencentes à Universidade A e 15% pertencentes à Universidade B. Apontaram receber de 6 a 8 mil reais 14,5% dos docentes da Universidade A e 23% da Universidade B.

O regime de dedicação exclusiva (DE) trata do cumprimento de 40 horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício profissional em outra instituição, pública ou privada. Ao aderir a este regime, o profissional recebe um adicional em seu salário, a fim de compensar sua dedicação. Este adicional frequentemente é incorporado à aposentadoria nas instituições de ensino federais (BRASIL, 2012b).

Depreende-se que este regime seja benéfico tanto para o profissional, o qual recebe este adicional em seu salário, quanto para a qualidade do ensino, pois, desta forma, o docente pode dedicar-se integralmente a uma única instituição. Alguns estudos apontam que o acúmulo de vínculos pode repercutir negativamente no ensino dos discentes, pois o docente pode acabar por utilizar parte da sua carga horária de trabalho, destinada ao planejamento das atividades, orientações, produção científica e à capacitação, para cumprir a carga horária em outro vínculo empregatício (SILVA, 2001; ARAÚJO; CARVALHO, 2009; FIGUEIREDO; AFONSO, 2010).

Tabela 4- Dados referentes às atividades desenvolvidas. Rio de Janeiro, 2016

Variável	NA=14	%A	NB=13	%B	N=27	%
Atividades						
Desenvolvidas						
Graduação <i>Teoria</i>	14	100%	13	100%	27	100%
Graduação <i>Prática</i>	12	86%	10	77%	22	81,5%
Extensão	11	78,5%	11	85%	22	81,5%
Especialização	7	50%	10	77%	17	63%
<i>Lato Sensu</i>						
Mestrado	10	71%	8	61%	18	67%
Doutorado	6	43%	8	61%	14	52%
Cargo de chefia	10	71%	7	54%	17	63%

Legenda: NA- Total de participantes da Universidade A; NB- Total de participantes da Universidade B; N- Total de participantes.

Em relação às atividades desenvolvidas pelos docentes, percebeu-se que o cotidiano laboral destes profissionais é permeado por uma diversidade de atividades. A totalidade dos participantes relatou ministrar aulas teóricas para a graduação, e o quantitativo que atua em cenários práticos perfaz um total de 22 docentes. A extensão universitária também teve elevada representatividade, correspondendo a 81,5% dos registros de atividades docentes. Verificou-se que os docentes da Universidade B têm maior inserção na pós-graduação lato sensu, correspondendo a 77%, e também na pós-graduação stricto sensu, modalidade doutorado, com 61%. A atuação no mestrado foi abordada em ambas as universidades, com sutil prevalência da Universidade A.

A ocupação em cargos de chefia correspondeu a 63% das atividades docentes investigadas, sendo mencionada em ambas as universidades. Os cargos citados foram: coordenação de um programa de pós-graduação; coordenação da residência; chefia de departamento; gerência de apoio acadêmico; coordenação do mestrado profissional; direção da escola de enfermagem; coordenação substituta da pós-graduação; coordenação da graduação; coordenação do doutorado; coordenação substituta da pós-graduação; diretoria adjunta da direção da escola; coordenação adjunta de graduação e direção do hospital universitário.

Tabela 5- Dados referentes à alocação dos docentes na Pós-Graduação Stricto Sensu. Rio de Janeiro, 2016

Variável	NA=14	%A	NB=13	%B	N=27	%
Desenvolvem atividades no Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu	11	78,6%	8	61,5%	19	70%
Não desenvolvem atividades no Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu	3	21,4%	5	38,5%	8	30%

Legenda: NA- Total de participantes da Universidade A; NB- Total de participantes da Universidade B; N- Total de participantes.

Conforme dados apresentados na tabela 5, verificou-se a maior incidência de docentes que atuam na pós-graduação stricto sensu (70%) contra 30% de participantes que desenvolvem suas atividades laborais apenas no âmbito dos cursos de graduação.

Nesta perspectiva, considerando que a atuação na pós-graduação stricto sensu requer um elenco maior de tarefas, como orientações de teses e dissertações, participação em bancas de trabalhos científicos, elevada produção científica, concorrência em editais de pesquisa para capitanear recursos financeiros, então pode-se inferir que para os docentes manterem-se em tal pós-graduação requer grande esforço e sobrecarga de trabalho.

Assevera-se que esta configuração de alocação docente é um fator de tensionamento entre este coletivo profissional, pois aqueles que atuam na pós-graduação stricto sensu sentem-se sobrecarregados e com maior grau de cobrança institucional. Neste sentido, emerge neste grupo um sentimento de injustiça pela “má” divisão do trabalho, sobretudo pela pressão organizacional para produzirem pesquisa e as publicarem em periódicos de alto impacto científico. Além disso, os conflitos surgem por conta da competitividade para uma ascensão acadêmica e posição de destaque entre estes docentes (MAIA, 2014).

3.2 Categoria 1: Organização do trabalho docente de Enfermagem: aspectos subjetivos e objetivos da demanda laboral

Esta categoria trata da organização do trabalho docente de enfermagem e de fatores facilitadores e dificultadores para a execução do trabalho destes profissionais. Neste sentido, abordou-se as atribuições dos docentes, destacando as atividades desempenhadas por eles e os principais fatores que facilitam e/ou dificultam o desenvolvimento destas tarefas.

Devido ao quantitativo elevado de UR (436) contidas nesta categoria, bem como para facilitar o desenvolvimento da discussão, optou-se por dividi-la em três subcategorias, assim denominadas:

- a) Atividades desenvolvidas no cotidiano laboral docente
- b) Fatores facilitadores do trabalho docente
- c) Dificuldades no desenvolvimento do trabalho docente

3.2.1 Primeira Subcategoria: Atividades desenvolvidas no cotidiano laboral docente

Esta primeira subcategoria foi composta por 155UR (13,6%), as quais deram origem ao seguinte tema: a rotina laboral com sua diversidade de atividades.

Com relação a este tema, emergiram falas dos participantes acerca da multiplicidade de tarefas executadas por estes docentes no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão, além das atividades administrativas. Destaca-se que 66,7% (18) dos participantes apontaram desenvolver atividades com a graduação em sala de aula e também em campos de estágios. Assevera-se que a docência de enfermagem possui este caráter *sui generis*, uma vez que este profissional, além de ministrar aulas teóricas, também acompanha alunos em atividades práticas e estágios supervisionados, pois a enfermagem é uma profissão que demanda habilidade psicomotora e necessita de conteúdo teórico para respaldar a prática (CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, 2013).

Ademais, 55,5% (15) dos participantes apontaram orientar alunos de graduação e pós-graduação em nível de lato e stricto sensu. Sabe-se que, com a ascensão dos programas de pós-graduação nas universidades brasileiras, os docentes universitários, que anteriormente concentravam suas atividades e orientações aos alunos de graduação, passaram a orientar também no âmbito da pós-graduação (BOSI, 2009).

O professor de enfermagem deve ser capaz de atuar como pesquisador, professor de pós-graduação Lato sensu e Stricto sensu, orientador de dissertações e teses e estar atualizado com as novas práticas assistenciais, pois os alunos de enfermagem deverão ser preparados para enfrentar um ambiente de cuidado à saúde cada vez mais complexo (SOARES, 2008, p.63).

Tais atividades são abordadas nas falas dos participantes:

De uma forma geral, o cotidiano se resume nas atividades maiores de pesquisa e orientação, de iniciação científica e mestrado, de ensino de graduação e de pós-graduação stricto sensu. (DA2)

Atualmente, nos últimos três anos, eu trabalho com a graduação na teoria e no campo de prática, também na coordenação de um programa de pós-graduação, orientação de alunos e tem também a parte administrativa. (DA9)

[...] são muitas atividades que nós temos. Eu oriento mestrado e doutorado, dou aula na graduação teórica e prática, aula na especialização, auxílio um projeto de extensão e ainda tem toda essa parte administrativa. (DB10)

Corroborando tal análise, o estudo de Carneiro (2010) aponta que, atrelado às suas atividades de ensino - em campo teórico e prática de pesquisa - no desenvolvimento das orientações; e de extensão - partilhando e ofertando o conhecimento técnico e científico para a comunidade, o docente de enfermagem também atua em atividades administrativas e tem participação ativa no âmbito da gestão, assim, enfatiza-se o caráter intenso do trabalho docente.

Cabe ressaltar que 52% dos participantes relataram assumir algum cargo de chefia como: coordenação de um programa de pós-graduação; coordenação da residência; chefia de departamento; gerência de apoio acadêmico; coordenação do mestrado profissional; direção da escola de enfermagem; coordenação substituta da pós-graduação; coordenação da graduação; coordenação do doutorado; coordenação substituta da pós-graduação; diretoria adjunta da direção da escola; coordenação adjunta de graduação e direção do hospital universitário.

Sob este prisma, constata-se que a atividade de gestão pedagógica intensifica o trabalho administrativo assumido também pelos docentes, pois tais atividades administrativas envolvem submissão de projetos aos órgãos de fomento; solicitação de bolsas; manejo do sistema acadêmico; dentre outras, e somam-se a isso as demandas dos cargos de gestão. Ademais, tal atividade requer destes profissionais constante aperfeiçoamento não só no âmbito educacional, mas também na gerência, como pode ser observado na citação a seguir:

Para os professores das universidades desenvolverem competências não significa só entender da sua área de atuação enquanto enfermeiros e de didática. Faz-se necessário que estes saibam gerenciar, uma vez que somente os professores de enfermagem podem assumir cargos específicos (SOARES, 2008).

Esta associação de atividades administrativas e de gestão com as demais atribuições docentes pode ser observada nas falas selecionadas a seguir:

Como sou coordenadora do Programa de Pós-Graduação, minha rotina laboral é mais focada na parte administrativa. Assim que eu chego, eu cuido das demandas de processo, sejam administrativos ou acadêmicos dentro do programa. Depois, vou para o atendimento a professores e alunos e também à questão de atendimento ao telefone. Distribuição de tarefas entre as secretarias, tenho também uma preocupação com o sistema acadêmico dos alunos. (DA12)

Atualmente, eu estou na direção de um hospital escola. Eu divido essa gestão com a minha atuação como docente. Assim, acumulo muitas atividades. (DB9)

Cabe analisar que o excesso de trabalho burocrático e administrativo por vezes pode causar graves prejuízos para a educação superior, cujo foco deveria ser não apenas a transmissão de conhecimento, como também a formação constante de profissionais reflexivos e com elevado senso crítico, condições essenciais para a transformação da realidade social.

Outras atividades apontadas pelos docentes foram: publicação de artigos científicos, pareceristas de revistas científicas, participação e organização de eventos, solicitação de bolsas de extensão e iniciação científica e concorrência em editais a fim de captar recursos para a universidade.

Essa semana tem uma gincana especial que é o PIBIC (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica), pois temos que submeter o projeto para poder pedir bolsas. Como nós somos professores permanentes da pós-graduação, temos que estar sempre com isso em dia, bolsistas PIBIC, bolsista PIBITI (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação), e ir atrás de editais de fomento [...]. Ah! Também dou pareceres em revistas científicas. (DB2)

Trabalho também com muita publicação de artigos e participo de muitos eventos científicos. (DB13)

Outra preocupação do meu trabalho é o financiamento do programa, estou sempre estimulando os professores para a captação de recursos, para concorrer a editais. (DA12)

Cabe ao docente desenvolver com os alunos temas relacionados aos fundamentos da profissão e os conhecimentos de vanguarda que emergem de pesquisas recentes. Além disso, é fortemente recomendado que o docente produza conhecimento por meio de pesquisas, efetuando, assim, novas descobertas e veiculando-as através de publicação de artigos científicos em revistas de elevado impacto internacional (GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003).

Ressalta-se que as publicações em si não são necessariamente um problema, o entretanto nesse contexto é o excesso de publicações requeridas, baseadas na lógica produtiva exacerbada neoliberal. Lógica esta que não é compatível com um trabalho especificamente intelectual.

Monteiro et al. (2009), em seu estudo, ressalta que, além da publicação de artigos, compete aos docentes fornecer pareceres em revistas científicas, consultoria *ad hoc*, organização e participação em eventos científicos a fim de discutir e disseminar o conhecimento produzido na academia. A este caráter científico do trabalho docente universitário, agrega-se também a atividade de concorrer em editais dos órgãos de fomento à pesquisa e a solicitação de bolsas para projetos extensionistas e de iniciação científica.

Os editais destinam-se à captação de recursos financeiros para serem investidos na própria universidade, com o intuito de melhorar a qualidade do ensino e, *a posteriori*, da assistência. E os projetos de iniciação científica e extensionistas têm a finalidade de difundir o conhecimento construído na academia a partir dos problemas oriundos da própria sociedade (MONTEIRO et al., 2009).

Nesse contexto, portanto, o professor universitário é o ator principal nessas ações que dinamizam a universidade como o cérebro pensante dos problemas sociais que dissemina as soluções através da extensão universitária a todos os órgãos públicos e privados, mantendo convênios com empresas e instituições ligadas às políticas públicas. (JAFELICCI JUNIOR, 2002)

Os participantes revelaram que, para executar todas essas atribuições, são necessárias algumas atividades de *background*, por vezes imperceptíveis aos discentes e colegas de trabalho. Referiram-se, neste quesito, à necessidade de participação em inúmeras reuniões e comissões a fim de planejar a execução das atribuições docentes e às necessidades de adaptações e improvisações frente às adversidades do cotidiano laboral.

Valente e Viana (2007) apontam, em seu estudo, que a profissão docente, além de requerer que os profissionais estejam em constante aperfeiçoamento técnico e científico, exige ainda forte capacidade adaptativa, de iniciativa e de criatividade frente às adversidades do mundo do trabalho. Isto se deve à particularidade de estes profissionais terem como objeto o “ser humano” e que este “ser” está inserido em uma sociedade, a qual passa por constantes transformações econômicas, políticas, sociais e culturais.

[...] também participo de atividades em outras instâncias, de comissões em outros setores da universidade. Isso requer avaliação de relatório e as diversas reuniões que isso acarreta, e ninguém vê. (DA1)

À tarde, eu início a reunião do grupo de pesquisa, que vai até às 16 horas. Das 16 às 17, eu tenho uma outra reunião de um outro grupo de pesquisa. (DA6)

Ao mesmo tempo, eles querem essas metodologias diferenciadas, então eu crio estratégias. Então eu divido a turma em grupos, levo mestrandos, doutorandos e bolsistas e eles acabam sendo os facilitadores de cada grupo. Porque eu sozinha não dou conta. Nós que temos que ser criativos o suficiente para tornar aquele ambiente o mais agradável possível para proporcionar o aprendizado do estudante. (DB7)

[...] Por exemplo, quando tem uma reunião de departamento e temos um professor adoecido, às vezes eu consigo marcar na parte de baixo da escola, quando tem sala, mas quando não tem, o professor não participa. Isso também dificulta o acesso às pessoas deficientes, porque, como não tem elevador, não tem como ela ter acesso aos demais andares da escola, aí temos que dar um jeito. Daí você fica dando jeitinho, driblando as dificuldades do ambiente de trabalho. (DB10)

Infere-se que esta multiplicidade de tarefas acarreta repercussões na dimensão subjetiva do trabalhador, pois, para dar conta desta demanda de trabalho, ele acaba por ultrapassar o horário de trabalho formal e levar tarefas para sua residência. Os estudos de Borsoi (2013), Cunha (2009), Ferreira (2011), Yang et al. (2009), D'Oliveira e Almeida (2015) indicam que esta prática do docente levar trabalho para casa tornou-se um hábito e encontra-se naturalizado no coletivo profissional.

Os discursos a seguir evidenciam tal análise:

[...] obviamente extrapola a carga horária de trabalho. Então faz parte do cotidiano de trabalho trabalhar em casa, à noite, nos fins de semana. (DA2)

Trabalho de segunda à sexta na universidade, mas de domingo a domingo para a universidade, senão a gente não consegue dar conta. (DB11)

A partir do exposto nesta subcategoria, verifica-se que o trabalho do docente de enfermagem em uma universidade é intenso, complexo e multifacetado. Desse modo, requer um elevado preparo profissional e uma capacidade psicoafetiva, cognitiva e física para resistir ao estresse e não adoecer, ou esmorecer diante da alta exigência, que por sua vez, grande parte é devido à influência do processo neoliberal de produção.

3.2.2 Segunda Subcategoria: Fatores facilitadores do trabalho docente

Nesta subcategoria, na qual se assinalam os principais fatores facilitadores do trabalho docente, incluíram-se 78 UR (6,8%), relacionadas aos seguintes temas: bom ambiente de trabalho; autonomia e flexibilidade; acesso rápido aos vários setores da universidade; prazer no que faz; uso de tecnologias; tempo de experiência como docente e enfermeiro.

Em relação ao bom ambiente de trabalho, 41% (11) dos participantes sinalizaram a colaboração e a solidariedade por parte dos pares, bem como a compreensão dos discentes frente às adversidades que configuram atualmente o mundo do trabalho público, como aspectos facilitadores do trabalho docente. Dejours (2004) assevera que, quando as relações de trabalho são favoráveis, evidenciando respeito, diálogo, escuta, interação, camaradagem, o

prazer prevalece e a subjetividade dos trabalhadores é preservada, bem como a saúde e o bem-estar do coletivo profissional.

Camargo e Bueno (2004), em seu estudo, evidenciaram que os convívios sociais que permitem o estabelecimento de vínculos de cordialidade e/ou amizade com o grupo de trabalho são profícuos tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para a organização do trabalho. O bom convívio aponta para uma competência interpessoal, tratada por Moscovici (1985, p. 27) como “*a habilidade de lidar eficazmente com as relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação*”. E, segundo o autor, isso torna o contexto social mais produtivo e prazeroso.

Esta competência interpessoal, camaradagem e cooperação podem ser observadas nas seguintes falas:

Em relação à facilidade, eu posso dizer para você que é o próprio ambiente de trabalho que é um ambiente bacana. [...] isso deixa a gente motivado. Os alunos também são bem interessados e isso também ajuda bastante. (DA11)

A facilidade está ligada à união que nós temos, principalmente aqui no departamento as pessoas se ajudam muito. Se a pessoa tem algum problema, seja pessoal ou físico, nós tentamos dar suporte para essa pessoa. E a gente vai levando isso como uma corrente, eu ajudo você e você me ajuda. (DA13)

Uma facilidade que eu vejo hoje é contar com uma equipe dentro do hospital que coopera bastante. Nós assumimos responsabilidades em conjunto. Por outro lado, também no departamento há uma compreensão da minha inserção na gestão aqui do hospital. (DB9)

Além do bom ambiente de trabalho, outro fator apontado como facilitador do trabalho docente é a questão do “gostar do que faz”. Este sentimento está intimamente ligado à motivação e à possibilidade de desenvolver o trabalho com qualidade e de se sentirem plenos com os resultados de seu labor.

Sobre a motivação, Dejours (2004, apud Lima, 2013, p.3) faz a seguinte inferência:

[...] podemos compreender a motivação como uma mola propulsora que impulsiona o homem a buscar um melhor desempenho em seu trabalho. Sendo assim, a motivação se caracteriza por uma sequência de realizações comportamentais que se distingue das convencionais, e levam o indivíduo a executar determinadas ações e/ou atender certos fins.

Os aspectos do prazer no que realizam e da sensação de motivação frente ao processo de trabalho podem ser observados nas falas a seguir:

Facilidade é gostar do que faz, e eu gosto do que eu faço. Então, isso me motiva a trabalhar mais e melhor. (DA6)

Outra facilidade é porque eu gosto muito do que eu faço. [...] então, para mim, a facilidade é fazer o que eu gosto. Eu já podia estar aposentada. Então a facilidade é trabalhar com algo que você se identifica. (DB5)

O estudo de Soares (2008) ressalta que é fundamental o profissional gostar do que faz para desenvolver eficazmente suas competências e criar situações de bem-estar no ambiente de trabalho. Rocha (2012) assevera que as necessidades do ego estão relacionadas à apreciação, aos sentimentos de capacidade e à utilidade no mundo. As necessidades de autorrealização referem-se à realização integral do indivíduo, ao crescimento e satisfação profissional e pessoal e ao retorno que o trabalho dá para o trabalhador.

Através da hierarquia das necessidades humanas, na Teoria da Motivação Humana de Maslow, o ser humano possui necessidades comuns que propulsionam uma motivação em seu comportamento no sentido de saciá-las. Dentre os níveis de necessidade, o gosto pela profissão responde a dois deles: o nível das necessidades do ego (estima) e o nível da autorrealização (LIMA, 2013, p.6).

Outra situação enfatizada pelos participantes como facilitadora do trabalho foi a autonomia que a universidade proporciona. A autonomia foi abordada por 23% dos participantes, sendo mencionada especificamente em relação à liberdade que o docente tem na execução de suas tarefas, como utilização de novas metodologias de ensino, e também ao poder ajustar sua carga horária de trabalho da forma que deseja.

A autonomia ocorre no âmbito do exercício da docência, dentro de sala de aula, na qual você pode estar sob a perspectiva de um projeto político pedagógico. Porém, você tem a oportunidade de efetuar uma determinada discussão dentro de sala de aula, ou de testar um modo de avaliação, modos de dinâmica para chegar naquele conteúdo. Dentro da universidade pública, você tem a autonomia de criar, de inventar, de testar, e isso ajuda a gente a manter a motivação na docência. (DA14)

Eu acho que a maior facilidade que a gente tem é a autonomia e a flexibilidade dos nossos horários, por exemplo, eu cheguei hoje às 10:00 da manhã depois de ter lido o trabalho da minha orientanda em casa. Então, não ter essa pressão com horário, isso é uma facilidade. (DB11)

O estudo de Mendes et al. (2007) aponta que esta flexibilização do horário de trabalho é fonte de prazer por parte dos docentes. Gasparine (1996) relata sobre a existência de dois tipos de tempo: o do ator (social) e o da organização. Tal estudo aborda sobre a necessidade de conciliação entre estes dois tempos, permitindo a ampliação da qualidade do trabalho prestado e também da qualidade de vida do profissional.

É interessante que a elasticidade de tempo, suposta ou real, não somente é prazerosa, no sentido de adaptar melhor o trabalho do sujeito individual, mas também traz a

marca de um certo não constrangimento, quando se compara a profissão de professor com outras. Isto é, de algum modo, é possível se supor, aí, uma forma imaginária de falar de uma anelada e talvez mítica situação sem insatisfações e, mesmo, sem proibições. (MENDES et al., 2007, p.545)

Reforçando a afirmativa acima, o estudo de Ferreira (2010) assevera que uma organização de trabalho que estimula a autonomia e oportuniza a flexibilização de horários é tida como salutar para a produtividade e para a saúde dos trabalhadores. A possibilidade de alteração da prescrição da tarefa, de forma a adequá-la ao real do trabalho, promove o exercício da Inteligência Prática, oportuniza os profissionais a criarem novos modos operatórios quando necessário, e faz com que desenvolvam seu trabalho de forma satisfatória (MORAES; VASCONCELOS; CUNHA, 2012; MORAES et al., 2012).

Os participantes também salientaram como aspecto facilitador do trabalho o tempo de experiência como docente e enfermeiro (7UR), e o acesso rápido aos vários setores das universidades (10UR). Tais situações são evidenciadas nas falas a seguir.

A facilidade é que eu tenho um amplo conhecimento do funcionamento da escola, da universidade e com colegas que trabalham também há mais de 20 anos. Isso facilita a discussão de ideias e tramitação de algumas necessidades. (DA9)

A minha sorte é que na minha área eu tenho muita experiência prática. Então ela que me salva, quando ocorre alguma mudança, eu consigo adaptar a mudança rapidamente na minha cabeça. (DB3)

Eu faço toda uma articulação e isso me dá uma entrada muito fácil em toda universidade. Por exemplo, se eu tenho um problema que eu estou vislumbrando que vai trazer prejuízos para o programa, eu tenho uma entrada quase que imediata na sala do reitor ou do vice-reitor. [...] nessa coisa de todo mundo se conhecer, a gente lida com os problemas primeiro no âmbito pessoal. (DA12)

Uma facilidade que eu tenho é conhecer outras instâncias da faculdade, então para mim é mais fácil conseguir alguns recursos (DB12).

O elevado tempo de docência apresenta-se como um facilitador, pois esse profissional já vivenciou funções e atividades inerentes ao exercício da enfermagem e da docência, como a assistência, a gestão pedagógica, gestão administrativa e o ensino, o que lhe possibilita maior conteúdo teórico-prático, elevada experiência e extensa habilidade (CARMO; MARTINS, 2006). Além disso, ressalta-se que esse *savoir-faire* adquirido ao longo da profissão facilita o processo de trabalho frente às adversidades e às variabilidades próprias do mundo do trabalho (DEJOURS, 2001).

Entende-se que é benéfico para uma instituição de ensino ter em seu quadro de trabalhadores professores com longa carreira na magistratura, pois, durante esse período, esses profissionais puderam aprimorar suas técnicas, obter maior conteúdo científico e

didático, e ainda ter tido a oportunidade de modificar seu *modus operandi* com os *feedbacks* recebidos (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2011).

Ademais, o extenso tempo de trabalho na mesma instituição oportuniza as relações interpessoais, fazendo com que esses docentes mantenham relacionamento com profissionais não só da escola de enfermagem, mas também de outras instâncias da universidade. Estas relações se apresentam muito profícuas, uma vez que, diante de alguma adversidade, os docentes conseguem tramitar no âmbito das relações informais, de forma rápida, evitando assim desperdício de tempo e maiores desgastes com burocracia.

Perceber de forma acurada uma situação e suas variáveis permite que o sujeito desempenhe melhor o seu trabalho, tanto na dimensão técnica requerida pela natureza dessa atividade quanto na de ser capaz de se posicionar de forma habilidosa na rede de relações interpessoais, interna e externa, no local de trabalho. (SOARES et al., 2011, p. 130)

O uso de tecnologias em favor do bom desenrolar do trabalho também foi apontado como um facilitador por parte dos docentes (10UR). A tecnologia de que fazem uso os participantes é principalmente a utilização da internet, pois o professor pode preparar aulas e manter contato com os alunos fora do espaço laboral, além de poder se qualificar e divulgar conhecimento por meio de artigos nas bases de dados *on-line*.

Como docente, a tecnologia melhorou para eu preparar aulas, para fazer buscas em periódicos internacionais e nacionais. Bato palma para tecnologia nesse sentido. (DA8)

Interessante porque eu uso um site e os alunos podem encaminhar materiais através dele, anexar todas as tarefas da disciplina no site. Então, eu vou receber por e-mail atualizações de que os alunos estão dando conta das tarefas. Isso favorece porque eu não preciso esperar o material chegar no departamento, é tudo informatizado. Dominar ferramentas de ensino como dominar ferramentas da internet facilitou muito meu trabalho. (DB7)

O estudo de Souza (2013) aponta que a internet facilita o acesso a recursos didáticos e melhora a interação entre professores e alunos, pois trata-se de um recurso dinâmico e interativo que possibilita novas formas de ensinar e aprender, e ainda oferece uma variedade de benefícios no processo de aprendizagem.

Existem diversas ferramentas que podem ser utilizadas para fins educacionais através da internet, como:

[...] chat, fórum, lista, blog, sites. Como ambientes ou espaços de encontro, propiciam a criação de comunidades virtuais de aprendizagem. O professor pode lançar mão dessas interfaces para a cocriação da comunicação e da aprendizagem em sua sala de aula presencial e on-line. Elas favorecem integração, sentimento de

pertença, trocas, crítica e autocrítica, discussões temáticas, elaboração, colaboração, exploração, experimentação, simulação e descoberta. (SILVA, 2013, p.65)

Outras formas de tecnologia também favorecem o trabalho docente, como *data-show* para projeção de aula teórica, laboratórios de informática, quadros interativos que proporcionam aulas mais dinâmicas, e laboratórios de simulação realística que possibilitam a aquisição de conhecimentos técnico-científicos e habilidades psicomotoras antes mesmo da inserção dos alunos em cenários práticos (NÓBREGA-TERRIEN et al., 2010).

Considera-se que a utilização de ferramentas de ensino que tornam o processo ensino-aprendizagem mais dinâmico acarreta repercussões positivas tanto para o aluno quanto para o docente. Tais ferramentas estimulam criatividade, inovação e proatividade, fazendo com que os alunos se tornem mais ativos e envolvidos no processo ensino-aprendizagem. Os docentes, por sua vez, se sentem gratificados, pois, ao perceberem que o discente se encontra envolvido com seu trabalho, têm sentimentos prazerosos frente ao labor (MORAN, 2007; KOIVUNEN; KAIJA, 2016).

3.2.3 Terceira Subcategoria: Aspectos limitadores do trabalho docente

Esta subcategoria é composta de 203UR (17,7%), abarcando temas referentes à alta demanda e ritmo laboral, à precariedade das condições de trabalho, à dificuldade no relacionamento interpessoal e à mobilidade urbana.

A alta demanda de trabalho foi apontada por 44% (12) dos docentes, sendo mencionadas principalmente atividades no âmbito da graduação e pós-graduação, destacando-se tarefas com ensino, pesquisa, extensão e gestão, além de outras atividades que dão suporte a estas, como reuniões, atividades administrativas e estudos constantes. O estudo de Léda (2006) infere que a atual organização de trabalho imputa ao trabalhador docente um cotidiano laboral denso, incluindo uma série de atividades como: lecionar, orientar, participar de bancas, planejamentos, reuniões, comissões, dentro outras.

Além da alta demanda laboral, os docentes apontaram a intensificação do ritmo de trabalho, uma vez que estes acabam por exercer atividades simultaneamente e com a cobrança de tempo pela organização laboral a fim de darem conta das tarefas rapidamente. D'Oliveira e Almeida (2015, p. 70) salientam que “devido à forma como se instituiu a organização do

trabalho, há uma necessidade de desenvolver diversas atividades, muitas vezes, ao mesmo tempo, consumindo assim, a energia psicossomática do docente”.

Esta análise está exemplificada nos discursos destacados a seguir:

Eu trabalho com a graduação na teoria e no campo de prática, também atuo como coordenadora de um programa de pós-graduação e ministro disciplinas, realizando orientação e dou conta da parte administrativa também. [...] A grande dificuldade é o acúmulo de trabalho. Todos os docentes aqui da escola sofrem muito com isso. [...] então o volume de trabalho e a premência do tempo tem sido o maior empecilho. [...]. (DA9)

Então a gente não tem tempo de começar uma atividade, fazer essa atividade e concluir a atividade. A gente vai fazendo todas as coisas ao mesmo tempo. E nesse ritmo de trabalho você acaba não tendo tempo nem de conversar com as pessoas. Você não tem tempo de tomar um cafezinho sem estar trabalhando. Você traz o cafezinho para sua mesa de trabalho e vai trabalhando, às vezes o cafezinho fica gelado. (DB8)

Infere-se que a pesquisa, a produção de novos estudos e a publicação de artigos são importantes de modo geral para facultar o desenvolvimento e progresso do conhecimento. Porém, o conhecimento necessita de tempo para ser desenvolvido e não pode ser realizado numa lógica produtivista, de alcance de metas organizacionais, que visem simplesmente a ascensão acadêmica do docente.

Um fator que corrobora para o aumento da demanda laboral e do ritmo de trabalho, igualmente apontado como um aspecto dificultador, foi o déficit de recursos, tanto de recursos humanos quanto de recursos materiais, bem como a configuração da estrutura física da universidade. Assevera-se que a inadequação de recursos e condições de trabalho, além de causar sofrimento psíquico nos trabalhadores, também resulta que estes tenham que modificar seu *modus operandi*, ajustando seu processo laboral com adaptações e improvisações a fim de suprirem esta falta de recursos (MEDEIROS et al., 2006; PAGLIARI et al., 2008).

Gueérin et al. (2001) e Souza et al. (2010) apontam que um trabalho que exige adaptação e improvisação *a priori* pode estimular a criatividade e autonomia, mas se esta exigência for constante, pode gerar o desgaste da energia psicossomática dos trabalhadores.

Em relação aos recursos humanos, 52% (14) dos docentes apontaram o baixo quantitativo de docentes como uma dificuldade, o que exige que estes profissionais sejam polivalentes e multifuncionais a fim de suprirem as necessidades do trabalho na universidade. Salienta-se que, somado a esta deficiência de recursos humanos, existe também o alto quantitativo discente por turma, o que exige destes trabalhadores capacidade adaptativa e criatividade a fim de enfrentarem as variabilidades que envolvem a relação com o aluno.

Osório (2003) afirma que a quantidade de alunos em sala de aula apresenta-se inversamente proporcional à qualidade do ensino e da saúde do professor. Ou seja, o alto quantitativo discente por turma apresenta-se em detrimento da qualidade do ensino e da saúde do docente que necessita buscar outros recursos para minimizar as dificuldades. Além disso, sabe-se que uma relação menor de alunos por professor favorece a qualidade do ensino, uma vez que a supervisão e o acompanhamento do processo ensino-aprendizagem ficam facilitados e, portanto, o desgaste do professor é menor.

Somos pouquíssimos professores para dar conta da graduação, dos cursos de especialização, de dois mestrados, do curso de doutorado e mais as questões administrativas que vem em relação ao ensino, à pesquisa, e à extensão. (DA9)

A questão dos recursos humanos é sempre uma dificuldade porque a gente tem uma escassez muito grande de professor. [...]. Em contrapartida, também temos um número muito grande de alunos para acompanhar em campos práticos e para ministrar aulas teóricas. (DB1)

Eu acompanho os alunos na consulta de enfermagem. Por exemplo, hoje eu só tinha um consultório para atender no hospital universitário. Eu tinha seis alunos, como eu ia fazer? Eu fui atendendo os pacientes com grupo de três alunos, o que eu já acho muito, enquanto os outros três ficavam fazendo leitura de texto que eu selecionei, e aí eles iam intercalando. É muito aluno para pouco professor. É um desgaste por conta destas condições. (DB1)

Além do baixo quantitativo de docentes, ressaltou-se que o trabalho fica dificultado em razão da deficiência de técnicos administrativos e funcionários da limpeza (12UR). Esta deficiência exige que estes profissionais, além de executarem tarefas inerentes à atividade docente, assumam também atividades administrativas, aumentando sua demanda laboral e reforçando a ideia da polivalência e multifuncionalidade.

A divisão do trabalho social que é uma tendência em muitos meios de produção neoliberais e que subdivide as funções do trabalhador aparenta não ser inerente aos professores. Nesse contexto há um lado positivo e um negativo. O positivo é que não há limitação do trabalho, da prática e muito menos do intelecto humano necessário para realizá-la. O negativo é que paradoxalmente, há uma limitação intelectual por excesso de funções que não são tão primordiais quanto o aperfeiçoamento em estudos, as aulas e as orientações (ALMEIDA, 2015; COSTA, 2016).

O estudo de Raffa (2014) infere que a necessidade de executar tarefas administrativas desgasta os docentes, uma vez que estes percebem tal atividade como um entrave para a produção acadêmica, pois, muitas vezes, em vez de estarem exercendo atividades inerentes à docência, estão executando alguma tarefa que um funcionário administrativo, com o devido

treinamento, poderia fazer. Neste sentido, Borsoi (2012, p. 87) afirma que “a intensificação do trabalho docente se dá, também, pelo acúmulo de tarefas inócuas, que podem ser qualificadas como ‘perda de tempo’ ou mesmo ‘tempo morto’ em termos produtivos”.

O baixo quantitativo de pessoal da limpeza faz com que, por vezes, o ambiente de trabalho destes profissionais não se encontre em condições satisfatórias para o bom desempenho das tarefas laborais, o que pode se refletir não só na saúde física dos docentes, mas também em sua subjetividade.

Farias e Zeitoune (2007) asseguram que trabalhadores que executam suas atividades em ambientes insalubres e penosos, os quais não oferecem condições adequadas de desenvolvimento do processo laboral devido ao excesso de trabalho físico e mental e ao acúmulo de horas trabalhadas, têm um impacto negativo em sua qualidade de vida e saúde, podendo levar ao adoecimento físico e mental.

Uma dificuldade que nós temos é a escassez de técnico-administrativo. [...] seria interessante um secretário para nos ajudar na submissão de projetos e outras coisas. Facilitaria muito o trabalho, principalmente, do docente que está na pós-graduação. Eu acho que isso já iria ajudar porque são muitas atividades que nós temos. (DB10)

Falta de recursos humanos em relação à manutenção do ambiente, que denominam de limpeza. As pessoas diminuíram bastante. Também falta de recursos humanos na parte administrativa. Se a gente tem que encaminhar um memorando, a gente digita o memorando e nós mesmos encaminhamos o memorando. Com esta falta de técnico-administrativo, somos nós que fazemos tudo. (DA4)

No que tange ao déficit de recursos materiais e à infraestrutura da universidade, cabe ressaltar que este tema teve elevada representatividade, perfazendo um quantitativo de 50 UR, sendo mencionado por 63% dos docentes. É importante observar que esta dificuldade também foi apontada em cenários práticos. Abordou-se principalmente a dificuldade na quantidade e na qualidade de itens como: *data-show*, ar condicionado, salas de aula, material administrativo, computadores, elevador, dentre outros.

Souza et al. (2009) asseveram que a disponibilização de recursos materiais adequados proporciona ao trabalhador boas condições de trabalho, garantindo tranquilidade e segurança para o desenvolvimento das atividades laborais e evitando o sofrimento psíquico e o desgaste físico do trabalhador. De modo similar, Borsoi (2012) analisa que, devido às condições de trabalho impostas aos docentes, verifica-se que esses profissionais estão experimentando sentimento de descontentamento, desânimo, cansaço e, até, de sofrimento em relação ao seu trabalho.

As principais dificuldades estão relacionadas à própria infraestrutura da universidade. Nós temos dificuldades na assistência, durante o ensino prático, pois fica difícil o mínimo de qualidade, porque hoje as próprias instituições hospitalares federais estão completamente destruídas. Então, a gente não tem o mínimo de material para assistir os pacientes. Na Escola, por exemplo, a gente tem que dividir as salas, às vezes, tem dois ou três professores orientando alunos no mesmo ambiente. (DB6)

Outra questão são as condições de trabalho, temos pouquíssimas salas. Uma das salas é muito moderna, mas tem um erro estrutural gravíssimo, não foi projetada para ter climatização e nem ventiladores. Aqui na escola nós não temos climatização porque não temos rede elétrica. Outra questão é a falta de computadores. Além disso, nós temos uma internet com um sinal intermitente, então muitas vezes não tem como trabalhar aqui. (DB5)

Então às vezes vem a reclamação de que o laboratório não está totalmente equipado, mas não vem verba nenhuma para isso. O elevador sempre quebra, o certo seria comprar outro, mas a gente sabe que não vem. Então, há precarização desde o estrutural até as questões de fomento, como ter uma biblioteca atualizada, ter recursos de *data-show*. Então, por exemplo, a gente conseguiu um simulador incrível, que a gente consegue mostrar um monte de coisas, mas a gente tem uma grande dificuldade de conseguir manutenção. (DA7).

Como pôde ser observado nas falas dos participantes, o pouco investimento do governo nestas instituições agudiza o déficit de recursos, pois, sem o devido investimento, a universidade tem dificuldade em efetuar a manutenção de seu patrimônio. Zaparoli e Gordo (2015) apontam que, devido ao baixo repasse de verbas do governo, as universidades públicas encontram-se em grande dificuldade, nas quais banalizou-se a falta de dinheiro para pagar os salários dos funcionários terceirizados, as contas de energia e água, os gastos com papel e até mesmo para manter as políticas de permanência estudantil.

Outra situação dificultadora do trabalho docente, imposta pelas agências de fomento à pesquisa e ao ensino, como a Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), foi a cobrança por produtividade.

Borsoi (2012, p. 89) aponta que:

[...] as principais responsáveis por essa busca de produtividade são as políticas de metas criadas pelas próprias instituições financiadoras e/ou reguladoras de parte do trabalho acadêmico. As instâncias acadêmicas e administrativas da universidade adotam os critérios estabelecidos por tais instituições. Com isso, os docentes veem-se forçados a segui-los, para ser considerados produtivos e para que os programas de pós-graduação aos quais estão vinculados obtenham conceitos suficientemente elevados para possibilitar a aquisição de bolsas e verbas de manutenção ou, simplesmente, para continuar existindo.

Nesta perspectiva, verifica-se um movimento em cadeia, uma vez que o docente necessita publicar artigos para “fortalecer” seu currículo Lattes que, por conseguinte, visa a

angariar recursos para a universidade por meio de editais de fomento à pesquisa. Assim, com a melhor colocação de seus currículos, os docentes têm melhores chances de conseguirem verbas para qualificar o ensino, a pesquisa e a extensão. Porém, salientou-se, como inexistência de verba específica para a publicação de artigos, o docente retira recursos de seu salário para publicá-los e, conseqüentemente, captar recursos para a universidade.

Esta circunstância mostra-se um contrassenso, pois, inicialmente, a obrigatoriedade de manter as condições ideais para o desenvolvimento do trabalho é do governo, ou seja, é mandatório que o Estado subsidie o ensino e a pesquisa nas instituições públicas de ensino. Do mesmo modo, os docentes utilizarem suas verbas pessoais para socializar o conhecimento produzido na universidade é outro equívoco, uma vez que a responsabilidade, inclusive financeira, da captação de recursos para a universidade não deveria recair, tão pesadamente, sobre os salários dos docentes.

O estudo de Sguissardi (2004), de Borsoi (2012) e de D'Oliveira e Almeida (2015) ressaltam que esta situação também estimula a competitividade por parte dos pares, fragilizando, assim, o relacionamento interpessoal na academia. Esta dificuldade de relacionamento devido à competitividade e vaidades pessoais também foi apontada como um dificultador, perfazendo um total de 10UR.

A competição é muito grande! Eu vejo que os próprios docentes estão nesse processo de competição devido à produção científica que temos que dar conta. Então, qualquer coisa que você faça, você tem que pegar o papel e colocar no sistema Lattes, e isso para mim é um inferno. (DB4)

Eu acho que nós temos muitas despesas aqui. Ontem eu estava fazendo os cálculos de quanto eu gastei com publicação ano passado e eu vi que gastei R\$3.800,00 do meu salário com publicação. Tá certo que eu gosto de publicar e eu até incentivo os alunos para isso, mas acho que isso não deveria ser uma obrigação nossa, ou pelo menos deveríamos receber uma verba específica para isso. (DA8)

Onde estão os recursos para publicar em revistas internacionais? No salário do docente. Ou seja, o docente tem que tirar do seu próprio salário, que é o seu ganho, recursos para publicar a fim de ter um bom currículo para conquistar editais para trazer recursos para dentro da universidade. (DA14)

Outra dificuldade também é a questão do relacionamento interpessoal. Na academia, a gente tem muita vaidade, que envolve também a questão do poder. As relações pessoais estão comprometidas pela competitividade de quem tem o melhor currículo e de quem publica mais. (DB8)

A filósofa Madel Luz (2005), em seu estudo intitulado “Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria *produtividade* e as condições atuais da vida acadêmica” analisa que a exigência por produtividade por meio de publicações científicas, relatórios parciais e finais de pesquisas, concorrência em editais de pesquisa, dentre outras atividades aceleraram

exacerbadamente o ritmo de trabalho docente. Além disso, infere que essa aceleração do ritmo laboral somada à desvalorização da carreira docente são fatores que geram competitividade, estresse, sofrimento e adoecimento desses profissionais.

Outra situação enfatizada pelos participantes que compromete o bom relacionamento interpessoal e, por sua vez, interfere no acúmulo de trabalho, é a má distribuição das atividades pelo corpo de trabalhadores. Tem-se que o tripé da universidade brasileira é ensino, pesquisa e extensão, devendo o docente organizar suas atividades no âmbito da graduação e pós-graduação baseado nesses princípios (SGUISSARDI, 2004). Assim, à medida que alguns docentes lecionam apenas na graduação, imputam aos demais a darem conta das outras necessidades da instituição.

Somos poucos docentes na universidade para dar conta de tudo e, dentre estes, ainda tem aqueles que vêm uma vez na semana para dar uma aulinha na graduação. No âmbito das relações, o outro não te valoriza nesse sentido. O princípio da universidade é muito claro, ensino-pesquisa-extensão. Como você vai dar conta de fazer isso nas suas 40 horas é problema seu, mas tem que dar conta. (DA12)

Eu vejo também aqueles professores que não estão envolvidos em todas as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Tem aqueles que dão aula só na graduação e acham que não têm que fazer mais nada. Claro que é uma opção, contudo, o cargo docente que você desenvolve traz atribuições específicas. Então eu não consigo entender como um professor associado, que tem um doutorado e sabe quais são as atribuições de um professor nesse cargo, dê aula só para graduação e não se envolva nas outras atividades. Isso sobrecarrega quem também está na pós-graduação. (DB7)

Macêdo (2015) analisa que a negligência com os compromissos de trabalho por parte de alguns docentes gera sobrecarga e, conseqüentemente, sofrimento para os demais, que se veem impelidos a aumentar sua demanda laboral para suprir as necessidades da instituição. O estudo assevera ainda que esta má distribuição de atividades pode ocasionar a violência coletiva e manifestações de assédio moral, pois causa uma sensação de injustiça intergrupala. Este sentimento de injustiça se dá à medida que um grupo oferece muito mais em termos de dedicação, comprometimento e realizações em prol da universidade, e, no entanto, ambos recebem a mesma remuneração.

Por fim, a mobilidade urbana também foi mencionada como uma dificuldade no cotidiano do docente. A dificuldade desta mobilidade deve-se a alguns fatores: trânsito da cidade do Rio de Janeiro; falta de transporte público adequado; distância entre hospital universitário e demais câmpus da universidade.

Como eu moro no Engenho Novo e esses conteúdos acontecem na instituição que fica bem longe da minha casa, eu tenho duas opções: ou eu saio de carro até 6:30 da manhã e pego o engarrafamento da linha amarela, pegando uma hora e meia de trânsito; ou eu pego dois ônibus e fico duas horas e meia no trânsito. Isso ao longo dos anos me trouxe uma certa apreensão, com medo de não chegar a tempo, medo de arrastão, medo de assalto. O trânsito para mim é uma grande dificuldade, e a escassez de transporte público para a universidade também é uma dificuldade. (DB5)

A maior dificuldade que nós temos hoje no Rio de Janeiro é o trânsito, e é o nosso deslocamento. O nosso hospital universitário é distante da escola de enfermagem. Em contrapartida, eu também moro longe da universidade. Então eu tenho duas horas de deslocamento só para chegar aqui e depois retornar em casa. Então acho que essa hoje é a maior dificuldade. (DA11)

Infere-se que tal dificuldade da mobilidade urbana pode acarretar repercussões negativas para os profissionais de forma subjetiva e objetiva. O trabalhador que leva longos períodos no trajeto casa-trabalho perde tempo que poderia utilizar em prol de sua qualidade de vida, como prática de exercícios físicos e lazer. Além disso, permanecer no trânsito de grandes cidades muitas vezes gera apreensão devido à violência da cidade, além do cansaço e estresse que são inerentes a esta dificuldade da mobilidade urbana. No âmbito objetivo, este trabalhador está mais susceptível a assaltos e acidentes, além de ter maiores gastos com gasolina e manutenção do carro (CARNEIRO, 2008).

Deduz-se que dificuldades no cotidiano laboral docente podem trazer repercussões negativas tanto para a saúde desses profissionais quanto para a qualidade do ensino e, *a posteriori*, para a assistência. Os estudos de Borsoi (2012), Raffa (2014) e D'Oliveira e Almeida (2015) indicam que condições de trabalho ruins, somadas à alta demanda laboral, às exigências de produtividade e ao clima de competição, fazem com que os docentes tendam a expressar mais sentimentos negativos do que positivos em relação à atividade docente e à própria universidade.

3.3 Categoria 2: Reconfiguração do trabalho docente: antes e depois do neoliberalismo e da globalização

Na presente categoria, será discutido o processo de trabalho do docente de enfermagem antes e após a inserção do modelo neoliberal. Tal categoria corresponde a 253 UR (22,1%) e, com o objetivo de tornar a discussão mais clara e de melhor compreensão, optou-se por dividi-la em duas subcategorias, assim denominadas: a) Processo de trabalho

docente anterior à inserção do modelo neoliberal; e b) Impactos do modelo neoliberal na dinâmica do trabalho docente.

3.3.1 Primeira Subcategoria: Processo de trabalho docente anterior à inserção do modelo neoliberal

Há nesta primeira subcategoria 38 UR (3,3%), as quais versam sobre um processo de trabalho com foco na graduação, apresentando também algumas atividades extensionistas e de iniciação científica, mescladas com a atividade predominante (ensino de graduação). Salienta-se que também foram mencionadas a configuração dos recursos humanos e a remuneração recebida, os quais foram apontados como condizentes com a demanda e o tipo de trabalho.

Os resultados obtidos nesta subcategoria foram essenciais para que se realize um contraponto do cotidiano laboral docente antes e após a inserção do modelo neoliberal. Através deste contraponto verifica-se que tal período foi um “divisor de águas” para a categoria trabalhadora, e em especial a categoria docente, que foi assolada pela exacerbada produção neoliberal.

Os docentes explicitaram que o processo de trabalho anterior à inserção do modelo neoliberal era mais simplificado, e que a demanda era menos densa e complexa. Pode-se analisar que a demanda laboral caracteriza-se como mais leve devido a alguns fatores como: I) baixo quantitativo discente por turma, uma vez que a universidade não era de fácil acesso a todas as camadas da sociedade, sendo privilégio de uma minoria; II) os programas de pós-graduação das universidades investigadas formavam um número “ínfimo” comparado ao atual; III) a maioria dos docentes afirmou ter-se inserido na universidade como professor auxiliar, logo sua atuação tinha como foco a graduação (MARTINS, 2000).

Apesar de a Reforma Universitária em 1968 ter implantado a obrigatoriedade da associação da pesquisa ao ensino nas instituições de ensino superior, os participantes relataram que, anteriormente à inserção do modelo neoliberal, o foco da profissão docente era o ensino de graduação, apresentando-se de maneira frugal atividades relacionadas à pesquisa, como projetos de iniciação científica e extensionistas (BRASIL, 1968). Tal elemento totalizou 14 UR e pode ser observada nas falas a seguir:

Antes de 1990, o foco da universidade era a graduação, não a pesquisa, além disso, eu entrei como professor auxiliar, então eu não atuava no mestrado, por exemplo, eu atuava apenas na graduação. Tinha alguma inserção na iniciação científica, algumas atividades de extensão, mas a pós-graduação eu não tinha acesso. (DA3)

Naquele tempo, a gente só ia com a graduação para hospital. Não tinha tanta inserção em nenhuma pesquisa, eu era coordenadora de um projeto de extensão. [...] eu coordenei ele de 1996a1999. Então, era um trabalho mais leve, porque você tinha muito mais dedicação à graduação de como você tem agora. (DA8)

Eu entrei na universidade como professora auxiliar, então eu atuava apenas na graduação. (DB5)

Outro fator assinalado como promotor de um processo de trabalho menos exigente foi o adequado quantitativo profissional (3UR). A quantidade de recursos humanos foi mencionada tanto no âmbito da docência, podendo os professores dividir suas atividades de forma equilibrada, quanto no âmbito administrativo, no qual existiam técnico-administrativos e/ou secretários a fim de darem conta da parte administrativa.

Eu entrei aqui em 1992 e todos os departamentos tinham secretárias para fazer atividades burocráticas. Assim, tudo era mais leve em termos de execução de tarefas. (DB5)

Até aquela época, a gente tinha uma quantidade grande de pessoal. Nós conseguíamos dividir as nossas atividades de forma equilibrada entre os docentes. (DB9)

O estudo de Gomes et al. (2012) corrobora tais falas, uma vez que os autores inferem que o profissional necessita de um dimensionamento adequado de pessoal para exercer suas competências com qualidade. Este estudo elabora ainda uma reflexão acerca da implicação deste dimensionamento para a qualidade de vida do trabalhador, mencionando que o cálculo correto e a alocação condizente de pessoal favorecem as sensações de prazer no trabalho, resguardando, assim, a saúde física e psíquica do profissional.

Sob esse enfoque, aprende-se que as instituições abordadas neste estudo favoreciam a saúde dos docentes. Pois, ao se ter o quantitativo adequado, os docentes conseguiam dividir suas tarefas sem se sentirem sobrecarregados, restando ainda tempo para planejamentos e pesquisas de novas metodologias e conteúdos, o que propulsionava a motivação profissional. E, ao se contar com secretários e técnico-administrativos para as questões administrativas, os docentes podiam se dedicar exclusivamente ao seu foco de trabalho, que é o ensino, a pesquisa e a extensão.

Este panorama é tido como positivo não só para o profissional docente, mas para os discentes, pois, com o correto dimensionamento de pessoal, o profissional consegue dar conta de suas atividades de forma satisfatória, acarretando, assim, melhor produtividade e, conseqüentemente, melhor qualidade do ensino (MAYA; SIMÕES, 2011).

Também foi mencionada a questão salarial, sobre a qual os docentes recordaram que recebiam um salário condizente com o seu processo e demanda laboral. Morin e Tonelli (2007) constataram em seu estudo que o indivíduo tem sua subjetividade preservada quando percebe sua remuneração adequada à demanda laboral. Ratificando este pensamento, Nunes et al. (2010) apontam que a percepção de receber um salário inferior à demanda de trabalho conduz à insatisfação, ao aumento do absenteísmo, à rotatividade de profissionais e ao desgaste físico e profissional da equipe de trabalho.

As falas a seguir desvelam esta compatibilidade de salário ao processo e demanda laboral:

Eu lembro que quando eu vim para cá eu não ganhava muito bem, mas era um salário compatível com o meu meio de vida. (DB5)

Antes da década de 1990, nós tínhamos um salário mais adequado. Nós recebíamos de forma correta e também havia aumento, bem diferente da década de 1990. (DA4)

Segundo Melo et al. (2008), o salário é o elo básico entre o profissional e a empresa, trazendo repercussões psicológicas e sociais inimagináveis. A remuneração recebida impacta de forma objetiva e subjetiva na vida do profissional. Objetiva, pois, através de seu salário, o trabalhador consegue subsistir, tendo acesso à alimentação, vestuário, moradia, saúde e educação, dentre outros itens necessários à sobrevivência material. E em termos subjetivos, porque, em uma sociedade, o indivíduo é enquadrado em classes sociais, as quais são divididas de acordo com a renda, obtendo maior ou menor *status* na sociedade. Além disso, o poder aquisitivo pode fazer com que este indivíduo experimente sensações prazerosas através de viagens, cinema, teatro e outras atividades de lazer, financiadas pela remuneração recebida.

Neste sentido, apreendeu-se nesta subcategoria que o processo de trabalho anterior à implantação do modelo neoliberal era mais leve e menos desgastante sob o ponto de vista dos participantes. A forma como configurava-se tal processo favorecia também a produtividade desses profissionais, pois eles conseguiam dar conta de sua demanda laboral, sem maiores sofrimentos e, além disso, recebiam remuneração proporcional à demanda de trabalho, fato que repercute em prazer.

3.3.2 Segunda subcategoria: Impactos do modelo neoliberal na dinâmica do trabalho docente

A segunda subcategoria é composta por 215 UR (18,8%), apresentando os seguintes temas: Alta demanda e ritmo de trabalho; Invasão do tempo de não trabalho; Precarização das condições de trabalho; sucateamento de salários e perda de benefício; Inserção de tecnologias no cotidiano laboral docente; Criação de políticas afirmativas; Maior acessibilidade ao cargo de titular e criação do cargo de associado. Neste sentido, neste espaço são descritas e discutidas as mudanças ocorridas no processo de trabalho docente a partir da inserção do modelo neoliberal no contexto da educação e saúde.

Os docentes expuseram que, após a inserção de preceitos neoliberais na organização laboral, houve uma intensificação das atividades, isto é, aumento da demanda e do ritmo de trabalho (14UR). Frisaram que o processo de trabalho docente na atualidade compreende uma diversidade de atividades no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão, inclusive com a adição de atividades administrativas nesta dinâmica laboral. Sguissardi (2004) assevera que o objeto de trabalho docente teve grande mudança, uma vez que outrora o foco era o ensino de graduação e, na contemporaneidade, somam-se a isso atividades de pesquisa, extensão e administração.

Apesar de a associação do ensino e da pesquisa constar na Lei 5.540, de 1968, naquela época as universidades tinham um caráter predominantemente voltado para a formação (BORGES; ARAÚJO, 2012). Foi a partir de 1988, por meio da Constituição brasileira, que as universidades passaram a ter que obedecer ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988). Estas atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração, que culminam em um processo de trabalho mais intenso, podem ser observadas nas falas a seguir:

As atividades se sobrepõem, estou inserida em atividades de pesquisa e orientação, de iniciação científica e mestrado, de ensino na graduação e pós-graduação lato e stricto sensu, além do trabalho administrativo que isso demanda. Com o passar dos anos, as atribuições foram aumentando e foi ficando cada vez mais difícil de me dividir entre as atividades. Então, eu digo que o processo de trabalho docente na atualidade impõe ao professor trabalhar três turnos, durante a semana e no fim de semana também. (DA2)

Você tem várias frentes de trabalho e tem que dar conta delas. Independente se vai ter que trabalhar sábado, domingo, feriados ou durante a madrugada. Isso foi uma coisa que mudou muito no nosso processo de trabalho. Antigamente a gente tinha o horário de 8:00 as 17:00 e conseguia fazer nossas atividades de trabalho nessa carga horária. Hoje, por conta do próprio modelo que criou essa necessidade de abrir fronteiras, fazer outras parcerias, trabalhar com ensino, pesquisa, extensão, você tem

que estar sempre disponível para fazer alguma atividade. O nosso tempo de trabalho é pouco e a demanda é grande, então, acabamos utilizando o nosso tempo de lazer, de convívio com a família e de descanso para trabalhar. (DB8)

É interessante salientar que a Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES), órgão público que destina verbas para as pesquisas, é a principal responsável por manter esta excessiva cobrança de produção intelectual. Tal situação pode prejudicar o desenvolvimento das atividades de pesquisa e até mesmo a qualidade da formação, já que interfere negativamente no tempo dos profissionais na preparação de aulas e nas orientações dos estudantes. Dessa forma, esta excessiva cobrança apresenta-se incoerente, pois quem deveria promover condições para o bom desenvolvimento de pesquisas, orientações e formação de excelência, é justamente quem promove esse fator dificultador.

Conforme descrito anteriormente, por conta da diversidade de tarefas e da alta demanda laboral, os docentes muitas vezes não conseguem dar conta de executar todas as suas atividades no horário formal de trabalho, necessitando assim levar trabalho para os seus domicílios. Esta prática apresenta-se como habitual, sendo responsável por 15UR neste estudo.

O trabalho de Rocha e Sarriera (2006) corrobora estes dados, pois evidenciou que a forma como o trabalho docente se organiza na atualidade exige a execução de tarefas fora do espaço organizacional. Nunes e Teixeira (2000) inferem ainda que mesmo os professores que possuem dedicação exclusiva à universidade acabam realizando trabalhos em casa, tais como: escrever artigos, preencher formulários para as agências financiadoras, fornecer avaliações para periódicos científicos, dentre outras atividades.

Cabe ressaltar que esta invasão do espaço privado pelo espaço organizacional pode prejudicar o docente não só por ele ter que abrir mão de seu tempo de descanso e lazer para trabalhar, mas também porque este profissional necessita utilizar seus próprios recursos materiais, tais como: computador, internet, luz elétrica, entre outros (SOARES, 2008).

Os docentes relataram ainda outras transformações proporcionadas pela influência do modelo neoliberal, destacando a ascensão da pós-graduação (*lato e stricto sensu*); maior inserção na pesquisa no espaço de trabalho; exigência por produtividade; incentivo para concorrer a editais; internacionalização da universidade por meio de intercâmbios, parcerias para desenvolvimento de estudos conjuntos e capacitação de recursos humanos.

Dentro do Programa, eu tenho muitas atividades, como: escritórios de avaliação que envolvem o próprio programa, preocupação com realizar a internacionalização. Então, eu estabeleço muitas articulações internacionais, articulações nacionais, em especial, na região norte.

Fortalecimento das redes, a gente tem uma rede entre os programas do Rio de Janeiro. Outra preocupação atual do meu trabalho é o financiamento do programa, estou sempre concorrendo e estimulando os professores para a captação de recursos através dos editais de fomento. (DA12)

Antes da inserção do modelo neoliberal, nós tínhamos uma determinada cobrança da CAPES e do CNPQ, que não era a mesma de hoje. Hoje temos uma exigência muito grande de produtividade, de ter uma alta publicação, entre outras atividades. (DB10)

Em contrapartida, houve uma ascensão da pós-graduação, e nós expandimos o nosso curso de doutorado, de pós-graduação lato sensu e passamos também a oferecer cursos de residências. Assim, vejo que aumentou muito o quantitativo de trabalho. (DB5)

Depreende-se que estas modificações contribuíram para o aumento da demanda e do ritmo de trabalho docente, uma vez que as atividades descritas foram inseridas no cotidiano laboral sem haver ajuste de carga horária ou aumento do corpo docente. A busca da inserção de trabalhadores mais qualificados no mercado de trabalho em si não é algo negativo, visto que é cada vez mais necessário a especialização. Porém, ao se sobrecarregar os docentes com diversas atividades fragiliza-se a formação. Pois, para a formação de seres conscientes e analíticos que serão capazes de fazer progredir e melhorar tanto as condições e eficácia de trabalho, quanto os próprios problemas e dificuldades sociais, é necessário além de conhecimento, tempo. Tempo este que vem sendo usurpado para execução de outras atividades docentes (COSTA, 2016; PEAT; BURDEN, 2014).

Além disso, algumas destas modificações foram apontadas como responsáveis por acarretar repercussões negativas para o processo de trabalho, como a cobrança por produtividade (8UR) e o detrimento das atividades de graduação devido à supervalorização das atividades de pós-graduação (4UR).

Além desta problemática, os docentes salientaram que a cobrança por produtividade é um estimulador da competitividade e, conseqüentemente, das vaidades pessoais entre o coletivo docente. Tal competitividade contabilizou 4UR do total deste estudo. Medeiros (2016) afirma que a competitividade e a vaidade são características inerentes ao meio acadêmico, uma vez que existem neste ambiente pessoas de alto escalão social, possuidoras e promotoras de conhecimento científico de ponta, no entanto, ele afirma que, após a implantação do modelo neoliberal, esta situação se agudizou.

Sabe-se que, devido ao acelerado crescimento das instituições de nível superior no Brasil, no início do século XXI, a CAPES passou a adotar alguns critérios de avaliação com a finalidade de classificar estas instituições no âmbito da pesquisa, do ensino e da extensão. Sguissardi (2004) cita como principais critérios de avaliação: o regime de trabalho da maioria do corpo docente; a qualificação docente para a pesquisa, sua estrutura de produção e

divulgação científica, assim como da pós-graduação *stricto sensu*. Ou seja, para a instituição ter uma boa qualificação perante a CAPES, é necessário que se tenha um corpo docente altamente qualificado, dedicado exclusivamente à universidade, comprometido em produzir e divulgar pesquisas em qualidade e quantidade.

Conforme mencionado pelos docentes, é preciso promover a internacionalização da instituição através de intercâmbios e parcerias, bem como captar recursos financeiros por meio de concorrência em editais de órgãos de fomento à pesquisa. A internacionalização permite a troca de recursos e conhecimento de modo bilateral, entendendo-se que expandir as fronteiras de atuação das universidades é essencial para o progresso científico. Neste sentido, internacionalizar promove prestígio mundial, pois dá visibilidade à instituição como de excelência, fortalecendo seu fator de impacto¹ e facilitando o processo de angariar fundos por meio de concorrência nos editais (TESTONI, 2015; ROSS, 2015).

Considerando as atuais características do mundo do trabalho docente, Baldi e Barreto (2011) expressam que a identidade profissional está pautada na produção que o indivíduo gera para a instituição de ensino à que está vinculado, obtendo maior prestígio aquele que consegue produzir mais e melhor. Os autores reiteram que esta situação fragiliza o relacionamento interpessoal e a coletividade, pois, na busca por atender às exigências e, conseqüentemente, obter maior status, os docentes lançam mão de estratégias individuais, que muitas vezes são prejudiciais, pois promovem sofrimento psicofísico para eles, para os colegas de trabalho e para familiares.

O crescimento da pós-graduação foi abordado como um aspecto positivo de visibilidade da profissão e da instituição promovido por concepções neoliberais, no entanto, tal crescimento e estímulo para o desenvolvimento de pesquisas mostraram-se intimamente ligados à estagnação ou mesmo declínio de investimento na graduação.

Balachevsky (1996) aborda, em seu estudo, que tal problemática não se restringe ao Brasil, sendo também observada em outros países, como Estados Unidos e Inglaterra. A autora explica que o sistema universitário destes países passou por uma flexibilização de papéis no pós-guerra, período em que, em virtude do aumento das demandas da pós-graduação, estes docentes passaram a não conseguir mais se concentrar nas atividades de graduação como sucedia anteriormente. Deste modo, pode-se apreender que tal mudança foi promovida pelo modelo neoliberal, ocorrendo de forma atemporal e independente de nacionalidade.

¹O Fator de impacto é determinado pelo número médio de citações recebidas pelos artigos de um pesquisador, revista, instituição ou país em determinado período de tempo (ROSAS, 2013).

O ensino para a graduação e as atividades de extensão, eu penso que têm que ser prioridade para a Universidade. Penso que é uma obrigação dar esse retorno para a sociedade. Infelizmente esses elementos do tripé têm sido pouco valorizados pelos profissionais em termos do ensino de graduação. (DA3)

Eu vejo que os próprios docentes estão no processo de competição muito grande devido à produção que têm que dar conta. Eu acho que essa competição basicamente desestruturou a carreira docente. Hoje você não tem um trabalho coletivo, trabalho em grupo, você tem que correr para ter uma produção porque o CNPq exige essa produção para manter a nota da pós-graduação. Basicamente os professores se interessam muito pela pós-graduação, pelos números de artigos que conseguem produzir em boas revistas. E, no meu modo de ver, isso ocorre em detrimento da qualidade da graduação. (DB4)

Apesar do aumento de atividades, um número significativo de participantes (41%) analisou que, com a inserção do modelo neoliberal, o quantitativo docente diminuiu e a quantidade de alunos na graduação e pós-graduação aumentou. Contudo, em razão do enxugamento da máquina pública, principal norte do modelo neoliberal, os concursos estão cada vez mais escassos, circunstância que imputa aos docentes acumularem atividades de modo a suprirem as demandas de trabalho (MARINI, 2002). Nesta perspectiva, exige-se do docente que ele seja polivalente e multifuncional e, muitas vezes, faz-se necessário que ele acumule dois cargos de chefia, reforçando a ideia da polivalência e multifuncionalidade, pois somam-se as demandas dos cargos e as demais exigências do trabalho docente.

Isso tudo está se acelerando, e também a quantidade de alunos que entram na universidade aumentou e a quantidade de profissionais diminuiu. Não houve mais contratação de profissionais, tanto que aqui no departamento ainda precisamos de duas vagas para ter respostas daqueles que se aposentaram. (DB10)

Agora você também tem a dedicação à graduação, mas junto com isso você tem todos os outros encargos e cargos. Assim, o nosso trabalho tem sido muito mais estressante do que quando eu entrei há 20 anos. Na nossa escola, somos 30 professores para dar conta de tudo. No meu departamento, somos 8 professores e, desses oito professores, 2 são 20 horas. E desses 6 que restam, apenas dois estão envolvidos com os cursos de mestrado e doutorado. Ou seja, esse quantitativo baixo te obriga a acumular trabalhos e assumir às vezes mais de um cargo. (DA8)

O aumento do quantitativo de alunos teve início com o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) proposto pelo governo de Luiz Inácio Lula da Silva, o qual instituiu o Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, implementando o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que tinha como principal objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior (BRASIL, 2010).

Com a implantação deste programa, o governo federal visava a retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais

promovessem expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior (BRASIL, 2010). No entanto, em contrapartida a este aumento na entrada de alunos nas universidades federais, constatou-se que não houve proporcional contratação e abertura de concursos para docentes a fim de suprir esta nova e elevada demanda laboral (LÉDA; MANCEBO, 2009).

Dessa forma, tal medida ampliou o acesso ao ensino superior, porém acarretou aumento de trabalho para os docentes, pois, em virtude da não entrada de novos professores, os que se encontravam na ativa tiveram que se redistribuir e dar conta desta demanda laboral diferenciada e mais elevada. Esta sobrecarga, sem as adequadas condições de trabalho, tem alto potencial para prejudicar a saúde dos docentes e, conseqüentemente, a qualidade do ensino (GOMES; BRITO, 2006).

O estudo de Ferreira et al. (2007) também verificou a existência deste acúmulo de trabalho pelos professores universitários, tendo em vista a desproporcionalidade da relação alunos/docentes e a diversidade de atividades na graduação, na pós-graduação, na pesquisa e na extensão. Além destas atividades, somam-se as concernentes às tarefas administrativas e burocráticas, atuando com um quantitativo insuficiente de funcionários técnico-administrativos.

Embora o Plano de Desenvolvimento da Educação vise à expansão física das instituições de ensino superior, constatou-se neste estudo que, após a inserção dos princípios neoliberais no setor de saúde e educação, iniciaram-se dificuldades com infraestrutura, recursos e condições de trabalho, que perpetuam até os dias atuais. Tais dificuldades foram responsáveis por 9UR.

Abordou-se ainda que, por conta da diminuição dos recursos destinados à saúde, os campos de prática decaíram em quantidade de atendimento e, principalmente, em qualidade dos serviços ofertados à população, sendo comum a falta de insumos básicos para prestação de cuidados aos pacientes.

Os recursos hoje são muito ruins em qualidade e quantidade. Além disso, não temos infraestrutura que dê conta da nossa demanda, tanto aqui na universidade quanto nos campos práticos. (DB13)

Os campos de prática tiveram uma queda com essa diminuição de recursos para a saúde. E hoje a gente vê esse problema que a população está passando, até na parte de planejamento da vacinação, onde está faltando coisas que deveriam ter melhorado. (DA4)

Estes relatos vão ao encontro dos resultados encontrados por Ferreira et al. (2007), no qual os autores evidenciaram que nem as mínimas condições de trabalho são proporcionadas

pelo poder público, o que viola a dignidade dos trabalhadores, uma vez que os seus direitos, enquanto cidadãos e profissionais, lhes são aviltados.

Ferreira (2013) comenta que, ao longo dos anos, os repasses de verbas destinadas às instituições públicas vêm decaindo, e que estes cortes orçamentários fazem decair a infraestrutura, a qualidade e quantidade dos equipamentos e materiais adquiridos pelas universidades. Gonçalves (2013) assevera que uma organização de trabalho que tem quantitativo profissional inferior ao necessário, escassez de recursos materiais, estrutura física inadequada, dentre outras adversidades, configura-se em um ambiente laboral que repercute negativamente não só na produtividade, mas também na saúde destes profissionais.

Outro reflexo do enxugamento da máquina pública foi a perda de benefícios e queda da remuneração. Sobre este aspecto, os docentes mencionaram que as instituições de ensino estimulam que eles atinjam maiores níveis de qualificação, porém, ao atingirem maiores titulações, a demanda de trabalho aumenta, mas a remuneração não acompanha esta demanda. Tal assertiva correspondeu a um total de 13 UR.

As demandas foram vindo, nós fomos nos qualificando, mas o salário não foi acompanhando. Um professor doutor com 30 anos de trabalho que ganha o valor que eu ganho, [...] eu tenho clareza de que eu sou mal paga por aquilo que eu faço. Sei que tudo é uma questão de contexto; se você olhar no contexto da sociedade brasileira eu ganho bem, mas não ganho aquilo que eu acredito que mereço. (DA12)

Quando entrei para a universidade, eu estava terminando o mestrado, então você tem um tipo de demanda. Na medida em que você vai se qualificando, especificamente quando você chega a doutor, a sua vida muda. Porque aí as demandas são muito grandes. (...) Por outro lado, o meu salário não aumentou nessa proporção. (DB8)

Os docentes apontaram ainda que, logo após a inserção do modelo neoliberal, ocorreu uma estagnação salarial, não havendo aumento pertinente ao crescimento do país. Mencionaram a perda da aposentadoria especial docente e que, em termos de remuneração, não é vantajoso ter dedicação exclusiva.

Então, em termos de ganho de rendimentos, a gente diminuiu muito. Eu não posso te dizer em percentual, mas se você olhar para trás e ver as pessoas que trabalhavam antes, elas conseguiam comprar seus imóveis, ter suas casas, seus apartamentos, seus carros. Hoje em dia a gente vive com dinheiro contado, então as coisas estão muito complicadas em termos de dinheiro. Vejo que ficar na dedicação exclusiva não é o ideal, porque se você pudesse ter outras funções, outros trabalhos, com certeza você ganharia mais. (DA7)

Do ponto de vista empregatício, também se perdeu benefícios, particularidades relacionadas ao serviço público federal foram perdidas, como a perda da aposentadoria especial docente de nível superior e gratificações. (DA9)

Outro fator foi que a gente perdeu alguns benefícios no nosso salário, temos uma porcentagem de acréscimo por causa da qualificação, mas a tabela de imposto de renda pega praticamente todo esse benefício. Então você sobe de nível de carreira, mas no final o que você ganha de salário é muito pouco, porque, além de tudo, o imposto de renda pega uma boa parte. (DB5)

A aposentadoria especial docente é um direito concedido por meio da Constituição federal, na qual os professores têm uma redução de cinco anos do tempo de trabalho em relação aos demais trabalhadores (BRASIL, 1988). Este benefício foi perdido pelos professores universitários federais através da Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, que restringiu os beneficiários da aposentadoria especial, devendo ser deferida apenas aos docentes que, além de comprovarem o efetivo exercício das funções de magistério, atuarem apenas na educação infantil, ensino fundamental e médio (BRASIL, 1998).

A questão salarial de professores universitários é abordada em vários estudos como os de Ridente (1995); Cunha (2009); Borsoi (2012); Balardin e Nishimura (2012); Vilela, Garcia e Vieira (2013). Estes estudos registram a luta constante dos docentes por melhores salários, configurada por meio de greves, negociações políticas e movimentos sindicais. Tais lutas devem-se ao fato de o aumento salarial destes profissionais ocorrer de forma esporádica e normalmente abaixo da inflação do país. Ademais, a Federação de Professores de Instituições Federais de Ensino Superior (PROIFES) ressalta ainda que a decisão da ex-presidente Dilma Rousseff de imputar, em 2015, um reajuste de 4,5% no imposto de renda de pessoa física (IRPF), fez com que estes profissionais pagassem um imposto mais elevado e, conseqüentemente, tivessem seu salário líquido reduzido.

Nesta questão, aborda-se ainda o adicional de dedicação exclusiva que ocorre em ambas as instituições aos professores com regime de 40 horas. De acordo com o Ministério da Educação (2015) aplica-se o adicional de 54% em cima do salário base aos professores do ensino superior que aderem ao regime de dedicação exclusiva. Cabe ressaltar que os docentes da universidade A podem optar pela aquisição do regime, e tal regime ocorre de forma obrigatória aos docentes da universidade B. Este adicional foi apontado como não vantajoso, uma vez que é calculado em cima do salário-base, impedindo o docente de ter uma remuneração maior caso tivesse outro emprego. Relatou-se também que se perde grande parte deste adicional para o imposto de renda.

Nesta subcategoria, também foi mencionado o uso de novas tecnologias no processo ensino-aprendizagem, e essa menção aparece de forma dialética nos discursos dos participantes, ora favorecendo o trabalho docente, ora prejudicando esta atividade. Como

facilitador, foi abordada a particularidade de o docente desenvolver muitas atividades em lugares distantes dos seus locais de trabalho com o uso da internet e aparelhos eletrônicos. Também citaram os recursos multimídias e bonecos interativos que facilitam o processo de aprendizagem. Por outro lado, a tecnologia foi aludida como um meio de exigir do docente constante aperfeiçoamento, uma vez que a manipulação destas tecnologias e o conhecimento produzido e veiculado por este fim mudam rapidamente. Outro dificultador reputado à aplicação das tecnologias no espaço docente foi o uso de celulares e seus aplicativos como *Whatsapp*, *Facebook*, entre outros, por parte dos discentes durante as aulas teóricas e práticas. Este uso, muitas vezes, distrai o aluno ou coloca em cheque o conhecimento do professor.

Eu acho que agora a tecnologia chegou muito para atrapalhar a aprendizagem e o processo do ensino de enfermagem. Por exemplo, de um grupo de 10 alunos, apenas dois têm interesse, porque ele não consegue absorver uma vez que está tão ligado na tecnologia, no *Whatsapp* e no *Facebook*, que é impressionante que eles não conseguem manter nem o diálogo com o cliente. Como docente, a tecnologia melhorou para eu preparar aula, para fazer buscas em periódicos internacionais e nacionais, sem dúvida. Mas eu acho que ela desmotiva o aluno. Então a gente passa por essas situações que acaba desmotivando. (DA8)

Eu acho que hoje a velocidade da informação a partir do advento da internet obriga que hoje você esteja muito familiarizado com seu conteúdo. Como diz a *Band*, em 20 minutos tudo pode mudar. Então, você tem que ser muito mais conectado, e isso de alguma forma não deixa você se concentrar. É muito difícil você fazer uma aula e sentar e ficar lendo e estudando. Você vai fazendo no computador e ali mesmo você vai estudando e se aprimorando. [...] eu acho que mudou muito em função das tecnologias, que deu uma acelerada em tudo, inclusive no trabalho. (DB3)

A inserção maciça de tecnologias duras² no Brasil teve início após a abertura do mercado nacional para o internacional, promovida pelos governos Fernando Collor (1990-1991) e Itamar Franco (1992-1994), tendo continuidade nos governos posteriores (BRUNO, 1999). Esta inserção de tecnologias no processo ensino-aprendizagem vem promovendo transformações no trabalho docente, exigindo novas posturas deste trabalhador, como maior criatividade, fácil adaptação a mudanças e autoaprendizagem. Mota (2001) analisa que este desenvolvimento das potencialidades humanas através da tecnologia visa a um maior controle do ritmo de produção e não a um desenvolvimento integral do sujeito.

Neste sentido, as tecnologias passam a exigir do profissional docente novas posturas frente ao conhecimento e ao processo cognitivo de aprendizagem tanto de seus alunos quanto de si próprios (NASCIMENTO, 2000). Além disso, a tecnologia promove a invasão do espaço laboral na vida privada do profissional, no qual ele se sente obrigado a estar

²Merhy (2005) define tecnologia dura como a dos recursos materiais, por exemplo, equipamentos e máquinas.

“conectado” em tempo integral. Tal invasão promovida pela tecnologia também foi observada em outros estudos, os quais, devido a isto, intitularam a profissão docente como “*borderless*”, ou seja, uma profissão sem fronteiras (MAVIS; HA, 1998; SOARES, 2008; LIMA; LIMA-FILHO, 2009; GUIMARÃES; CHAVES, 2015; TONIOTE et al., 2016).

Aplicativos digitais também foram indicados como dificultadores, pois os alunos, muitas vezes, ao invés de estarem prestando atenção na aula teórica ou desenvolvendo alguma habilidade prática, estão dedicando sua atenção a estes aplicativos, como o *Facebook*, *Whatsapp*, *Snapchat*, dentre outros. Muitos alunos nasceram e/ou foram alfabetizados durante a implantação destas tecnologias, fazendo sua utilização parte do cotidiano deles, seja para estudo ou divertimento. Desta maneira, é habitual que eles estudem ou façam pesquisas através de conteúdos advindos do “*Google*” ou outros sites de buscas, hábito que algumas vezes se torna um gerador de conflitos, especialmente quando o professor pede para que o aluno leia alguns capítulos ou mesmo o livro no todo (TONIOTE et al., 2016).

Os participantes também mencionaram situações facilitadoras e motivadoras da prática docente. Nesse sentido, elencaram a criação do cargo de associado, a maior acessibilidade ao cargo de titular e a criação das políticas afirmativas como aspectos positivos do contexto laboral desses professores.

A gente ganhou entre o adjunto e o titular o professor associado, então, criou-se mais um cargo com três níveis e isso ajuda bastante a ganharmos um pouco mais. E outra coisa que mudou foi a forma como chegar a titular, assim, o que era para poucos se tornou para todos, claro que dentro da questão do mérito. O meu processo de trabalho ganhou muito com investimentos e com a questão de cotas sociais dentro da universidade, como a questão da bolsa permanência. (DA12)

Você pensar que até um tempo atrás você tinha que abrir mão da sua carreira para fazer um concurso para professor titular e agora que realmente a titularidade está implantada na carreira eu acho que isso também facilitou. (DB4)

O cargo de professor associado foi criado pelo Ministério da Educação através da Portaria Nº 7, de 29 de junho de 2006, a qual inseriu este cargo entre o último estágio de professor adjunto e o de professor titular (BRASIL, 2006). Desta forma, após a promulgação desta portaria, a carreira docente universitária passou a ter os seguintes cargos: auxiliar; assistente; adjunto; associado; e titular, cada um com quatro níveis, exceto o de titular, que tem nível único. Semerene (2006) relata que a criação do cargo de associado estimulou os docentes a ascenderem na carreira, pois anteriormente muitos docentes ficavam estagnados no cargo de professor adjunto 4 durante anos, uma vez que era muito difícil adquirir o cargo de professor titular.

Nesta perspectiva, somente conquistava-se o cargo de titular quem fosse aprovado em novo concurso público de provas dissertativas e de títulos, no qual só podiam se inscrever professores com título de doutor ou de livre-docência, professores adjuntos e pessoas de notório saber (MELO; FOGUEL, 2013). Além destas exigências, havia a necessidade da abertura de vaga para o respectivo concurso, o que muitas vezes não acontecia, pois havia uma limitação em relação ao número de titulares, os quais não podiam exceder 10% dos docentes da instituição (PROIFES, 2015).

Em 28 de dezembro de 2012, a Lei nº 12.772, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, dispensou a exigência de concurso específico para o cargo de professor titular, podendo o docente ascender a este cargo após cumprir o último nível do cargo de associado (BRASIL, 2012b). Depreende-se que tal medida foi um importante estimulador para os docentes, uma vez que não mais precisam ficar estagnados em determinado cargo à espera de um concurso que muitas vezes não se concretiza.

A criação de políticas afirmativas também foi vista de forma positiva por parte dos docentes, pois, desta maneira, tenta-se minimizar as desigualdades sociais. A inserção em universidades públicas federais através de cotas foi estabelecida através da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, a qual dispõe sobre a reserva de 50% das vagas para estudantes cotistas (BRASIL, 2012a). Faria (2015) assegura que, para os docentes, fazer parte deste movimento de mudança da sociedade, tentando integrar uma maioria excluída a uma minoria privilegiada, faz com eles se sintam agentes promotores de mudança, gerando sentimentos profícuos frente ao seu processo de trabalho.

Desta maneira, verifica-se que estas mudanças no acesso ao cargo de titular, criação do cargo de associado e de políticas afirmativas foram positivas para o processo de trabalho docente, pois uma organização que estimula o crescimento profissional e promove medidas para minimizar as desigualdades sociais gera sentimento de prazer nos profissionais.

Em contrapartida, pode-se observar, nesta subcategoria, que as demais mudanças ocorridas a partir da introdução do modelo neoliberal neste contexto laboral deixaram o processo de trabalho docente mais intenso e complexo, exigindo desses profissionais polivalência e multifuncionalidade, além de forte capacidade adaptativa, sem o devido acompanhamento salarial e de benefícios.

3.4 Categoria 3: Reconhecimento do trabalho docente universitário: na contramão do contexto nacional

Esta terceira categoria foi composta por 266 UR (23,3%) e, por conta do elevado quantitativo de UR, optou-se por dividi-la em duas subcategorias:

- a) Percepção do reconhecimento pelo docente
- b) Concepções, fatores e atitudes que influenciam no reconhecimento docente

3.4.1 Primeira subcategoria: Percepção do reconhecimento pelo docente

Nesta subcategoria, construída com um quantitativo de 190 UR (16,6%), emergiram temas referentes ao reconhecimento dos discentes e gestores da instituição em relação ao trabalho do professor; desvalorização dos docentes por parte do governo; (des)valorização do trabalho docente no âmbito social; e outras formas de reconhecimento na percepção dos participantes.

O reconhecimento dos professores por parte dos discentes foi responsável por 31 UR do total deste estudo, além disso, 23% abordaram que o reconhecimento do trabalho docente aumenta quanto mais alto é o período em que o aluno se encontra no currículo, e também quando o estudante se insere no mercado de trabalho. Esta situação está atrelada à maturidade do alunado, uma vez que ingressam muitos jovens na academia, normalmente sem a dimensão concreta do contexto no qual estão inseridos. Desta forma, ao atingirem períodos mais avançados, e quando se encontram no mundo do trabalho, estes alunos conseguem fazer reflexões amadurecidas acerca do papel e importância do professor em sua formação.

A percepção deste reconhecimento pelos alunos faz com que os docentes vivenciem sentimentos de prazer em seu trabalho, pois tal reconhecimento traz sentimento de utilidade, quando este profissional percebe que pôde contribuir para o crescimento e desenvolvimento de seus alunos (MARIANO; MUNIZ, 2006).

Os docentes expuseram ainda que o reconhecimento se apresenta maior e mais perceptível através dos discentes que têm afinidade pela área de atuação do professor e também dos orientandos (11UR). Compartilhar afinidade por determinada temática e partilhar pensamentos e reflexões através de discussões e trabalhos científicos facilita o processo de

socialização entre os indivíduos (ALCARÁ et al., 2009). Esta “troca” de saberes entre docente-discente apresenta-se muito profícua tanto para o trabalhador, o qual tem a oportunidade de se sentir ouvido e valorizado na sua área de conhecimento, quanto para o aluno que tem a oportunidade de aprender conteúdos com alguém que tem vasta experiência na temática.

Este resultado também foi encontrado no estudo de D’Oliveira e Almeida (2015), no qual identificou-se que a relação docente e discente é gratificante, pois há uma transformação e crescimento profissional e pessoal mútuo. Marx (1985a) salientava que o trabalho se caracterizava como a transformação da natureza pelo homem e, à medida que o homem transformava a natureza, transformava-se também, vindo ao encontro desta percepção dos docentes sobre sua relação com os alunos.

Além do que, como já citado, sendo o trabalho docente um trabalho intelectual único, uma forma de produção ímpar, na qual é imprescindível construir uma consciência crítica nos estudantes, esse labor tem um valor diferenciado porque amplia as capacidades e o valor de trabalho dos estudantes com novos conhecimentos, como também cria a possibilidade de mudanças sociais e estruturais positivas (SILVA, 2012).

A Escola Dejouriana destaca que o poder de transformação, a inventividade, a cooperação, a confiança e a sensação de utilidade social são aspectos essenciais no sentimento de prazer no e pelo trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2009). Nesse sentido, ao se perceberem parte integrante no processo de construção de um futuro profissional, os docentes manifestam sentimentos de prazer, como pode ser constatado nas seguintes falas:

Os alunos que trabalham com a gente no cotidiano reconhecem nosso trabalho. Muitas vezes eles se sensibilizam, porque, afinal de contas, o que a gente está doando é para o futuro deles. Porque o nosso trabalho é para que o aluno tenha um futuro melhor. Eu prego a inserção do aluno no mercado de trabalho, na pós-graduação, eu me realizo com isso. Parece até filho, quando o aluno está bem colocado, faz um bom trabalho, publica, eu fico super feliz. Essa sensação de dever cumprido é uma fonte de realização. (DB10)

Enquanto esses jovens são alunos, às vezes eles não dão tanta importância para o que a gente fala ou por qual razão estamos tomando determinada atitude, porque adotamos determinadas estratégias. A gente tem um determinado rigor, principalmente na enfermagem. Então, quando ele sai da universidade e vai enfrentar o mercado de trabalho, aí ele começa a valorizar. Aí você encontra com ele e ele fala: Poxa, professora, valeu! Então, esse reconhecimento é através do depoimento que eles vão dando. (DA4)

O reconhecimento por parte dos pares também foi evidenciado na fala dos participantes, no entanto, a forma como se configura o trabalho docente na atualidade,

imputando a produtividade e consequente competitividade, foi mencionada como um forte fator fragilizador deste reconhecimento, como pode ser verificado nas falas a seguir:

Por parte dos colegas eu não me sinto reconhecida, porque eu acho que essa vaidade acadêmica não permite que as pessoas reconheçam explicitamente o trabalho do outro. (DA2)

Eu tenho mania de fazer muitas coisas e de me inserir em muitas atividades, então, por conta disso, eu tenho um reconhecimento muito grande do corpo docente. (DB7)

A atual configuração do trabalho docente exige que os profissionais sejam polivalentes e multifuncionais, tendo que dar conta de uma diversidade de atividades em um curto período de tempo. Isto faz com que o profissional docente foque sua carga horária laboral apenas em seu processo de trabalho, muitas vezes, não tendo dimensão do trabalho realizado pelo colega. Tal característica, somada às altas metas de produtividade e à vaidade presente na academia, são fatores que prejudicam o reconhecimento entre pares (MACHADO, 2016). Dejours, Abdoucheli e Jayet (2010) asseveram que este tipo de configuração de trabalho consome a energia psicossomática do trabalhador, levando ao sofrimento psíquico e, por vezes, a doenças relacionadas ao trabalho.

No âmbito social, a percepção do reconhecimento e da valorização apresentou-se de forma dialética, no qual 30% apontaram que se sentem valorizados e 30% expressaram que não sentem reconhecimento e valorização no âmbito social. Alguns estudos, como os de Neves e Silva (2006) e Gatti (2012), sinalizam que a falta de reconhecimento social da carreira docente é uma das maiores queixas destes profissionais, apresentando-se como um fio condutor para o aparecimento de doenças físicas e psíquicas.

Esta dialética entre sentir-se e não se sentir reconhecido e valorizado pode ser observada nas seguintes falas:

Eu também me sinto reconhecida pela sociedade. Principalmente quando eu falo de onde eu sou e o que eu venho fazendo. (DA1)

E pela sociedade eu vejo que hoje a educação é mais um item para ser consumido. Até é um consumo que se tem uma troca, mas eu acho que esse reconhecimento está difícil, tanto na área de educação, quanto na área de saúde. Acho complicado como as coisas estão hoje. (DA7)

A sociedade também reconhece, então eu vejo como positivo essa percepção da sociedade, dos alunos e dos gestores da instituição. (DB6)

Eu não consigo perceber o reconhecimento da sociedade em relação ao ensino aqui no Brasil. (DB13)

Em relação aos docentes que revelaram não se sentirem reconhecidos no âmbito social, 62,5% referiram que se sentem reconhecidos por uma pequena parcela da população,

especificamente pela clientela e profissionais de campo prático, advindos da atuação no projeto de extensão e nos estágios. Este reconhecimento deve-se ao fato de estes indivíduos terem o conhecimento das atividades, envolvimento e competência desses docentes, assim, os participantes destacam tal valorização.

Apreendeu-se, então, que a desvalorização do trabalho docente está atrelada à falta de conhecimento da população sobre o processo de trabalho do professor de enfermagem. A enfermagem é uma profissão que se encontra em ascendência na sociedade brasileira, no entanto, é muito comum a população não saber distinguir os diferentes níveis profissionais que constam na categoria (auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro), e qual o processo de trabalho destes trabalhadores, o que lhes confere certa invisibilidade (BAGGIO; ERDMANN, 2010). Verificou-se que esta invisibilidade acaba por se estender à profissão docente. No entanto, em espaços onde estes profissionais atuam, podendo mostrar seus conhecimentos e indiretamente modificar a realidade de determinada população, o reconhecimento é vivenciado e sentido. Corroboram esta afirmativa as seguintes frases:

[...] vou falar da sociedade pensando no projeto que eu tenho na maternidade. Eu acho que, como nós aprendemos, a pesquisa, a extensão e esse projeto ocorrem dentro da maternidade, onde a gente cuida dessas puérperas, orienta o cuidado em cima do aleitamento materno, o autocuidado da mulher. Então, eu acho que, na sociedade, pensando na clientela que a gente atende, eu considero que ela nos reconhece e nos valoriza. (DA8)

[...] eu levo o trabalho da universidade para um fórum. Eu me sinto muito satisfeito e feliz porque a gente tem uma discussão muito salutar, que o usuário percebe o que a gente faz. Quando a gente, por exemplo, desenvolve um projeto e leva esse projeto para determinado lugar, aí ele reconhece quem eu sou, e o trabalho da minha universidade. (DB9)

Na percepção dos participantes deste estudo, após a inserção do modelo neoliberal, a “figura” do docente perdeu status na sociedade brasileira, sendo mencionado que em outras sociedades, especialmente as mais desenvolvidas, o professor é altamente valorizado. Não obstante, 19% dos docentes salientaram que ser professor de uma universidade ainda lhes confere prestígio perante a sociedade, mais do que ser enfermeiro, ou mesmo professor de nível médio ou fundamental.

A enfermagem e a docência são profissões majoritariamente femininas, estando o cuidar e o educar atrelados à concepção de dom e vocação, fatos estes que conferem desprestígio a essas profissões (PINHEIRO; MENDES, 2012). Entretanto, a forma como se configura a docência universitária engendra o reconhecimento. Nesta perspectiva, pode-se associar este maior reconhecimento social ao docente universitário a alguns fatores, como: por

serem trabalhadores de elevado nível acadêmico, sendo possuidores de títulos de mestrado, doutorado e pós-doutorado; e por serem responsáveis pela produção de conhecimento de ponta, de descobertas científicas que visam à melhoria da sociedade (ZEICHNER, 2007).

Este reconhecimento pode ser constatado por meio dos incentivos que são oferecidos, como as bolsas de produtividade e o Programa Prociência. Segundo Cunha (2004), estes incentivos são “prêmios objetivos e simbólicos” que conferem reconhecimento aos docentes universitários.

O docente universitário, ele tem status na sociedade. Falar que eu sou professor de uma universidade federal ainda me dá um reconhecimento. [...] De modo geral, eu diria que o professor perdeu um pouco de status e reconhecimento nos últimos anos. Ser professor era objeto de desejo no início do século passado, todas as famílias gostariam que os filhos fossem professor, ou padre, ou médico, o próprio exercício de ser professor de primeiro grau era uma coisa para moços e moças de boa família. (DA14)

Meu marido ministra aula numa universidade no exterior e é perceptível a diferença da valorização do reconhecimento que ele tem lá para o reconhecimento que eu tenho aqui no Brasil. É uma diferença brutal de reconhecimento. (DB13)

Ao serem indagados em relação ao reconhecimento e valorização pelos gestores, os docentes distinguiram de forma micro-organizacional- instituição; e macro-organizacional- governo. Em relação ao governo, 16UR correspondem à falta de reconhecimento por parte desta instância governamental, em que os docentes percebem seus salários e condições de trabalho como forma de desvalorização na sociedade.

Em relação a gestores, eu não me sinto valorizada. Eu acho que a desvalorização já começa na questão financeira. Um professor doutor com 30 anos de trabalho que ganha o valor que eu ganho, é horrível. Eu tenho clareza de que eu sou mal paga por aquilo que eu faço. (DA12)

A questão da gestão política, do governo, a questão da valorização perpassa pela questão salarial e de condições de trabalho. Aí nós ficamos desvalorizados nesses dois lados, pois ganhamos mal pelo que fazemos e pela nossa responsabilidade. (DB5)

Tardif (2014) aponta que “criar” uma classe de docentes pouco reconhecida e mesmo pouco consciente de seu lugar no mundo e na organização social capitalista neoliberal, talvez seja uma das estratégias mais bem sucedidas por parte das classes dominantes para manter a estrutura social desigual e o status quo.

No que tange aos gestores das instituições, 48% dos docentes sentem-se reconhecidos, no entanto, cabe ressaltar que 15% apontaram que docentes que fazem parte do programa de pós-graduação são mais valorizados do que os que atuam somente na graduação.

Daqui da escola a gente sempre recebe muitos elogios, pois a escola de enfermagem é muito bem vista perante a universidade. Quando eles designam a gente para trabalhos, a gente sempre sobressai. Dá mais status ir para o doutorado e mestrado, só que, para mim, a gente estuda para atender a graduação. (DA13)

Eu acho que hoje em dia o que é valorizado é o professor que está na pós-graduação. Esse é o professor que tem tudo da direção. Eu não sei se a gente tem tudo que mereça da direção, mas geralmente professor de graduação é muito autossuficiente. (DB3)

De acordo com a pirâmide de Maslow, criada pelo psicólogo americano Abraham Maslow, o reconhecimento é uma das principais motivações do ser humano e está no grupo das necessidades psicológicas (MASLOW, 1975). Neste sentido, é esperado que as pessoas procurem por maior autoestima, reconhecimento e respeito em todos os âmbitos da vida. Assevera-se que caso o indivíduo não obtenha estes sentimentos em sua instituição de trabalho, corre-se o risco de um processo de adoecimento não só psíquico, mas também físico (MASLOW, 1975; HESKETH; COSTA, 1980).

Como o prazer no trabalho está estreitamente ligado ao desempenho e à produtividade dentro do ambiente laboral, faz-se indispensável que os gestores deem valor ao desempenho de cada trabalhador (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Como pôde ser observado, os participantes não experimentam o sentimento de reconhecimento por parte do governo, uma vez que percebem suas condições de trabalho e salário incompatíveis com a demanda e responsabilidade laboral. Observou-se também que há reconhecimento por parte dos gestores das instituições, todavia, como esse reconhecimento ocorre de forma distinta aos docentes vinculados à pós-graduação, os demais docentes que não integram este quadro podem ter sua autoestima e autoconfiança fragilizadas.

Neste sentido, infere-se que esta falta de reconhecimento por parte do governo, e esta distinção entre os docentes de pós-graduação *stricto sensu* e de graduação por parte dos gestores da instituição, deixam esses profissionais mais susceptíveis a adoecimentos físicos e psíquicos, como também desmotivados para o trabalho.

Outras formas de reconhecimento também foram reportadas, como: ser chamado para assumir cargos de chefia; participar de eventos na qualidade de palestrante; integrar bancas científicas, dentre outras atividades. Tais convites fazem com que os docentes percebam que são admirados por seu cabedal teórico e por sua experiência profissional e/ou trajetória acadêmica, conferindo-lhes sentimentos positivos frente à organização e processo laboral, como pode ser identificado nas seguintes falas:

Quando os alunos chamam professores da escola para participar de atividades discentes, como eventos do centro acadêmico, esta é uma forma de reconhecimento. Também posso falar que essa gestão valoriza todos os professores, chama os professores e presta homenagem. Tem sempre eventos na congregação, dão posse a professores numa cerimônia social. Então, eu acho que isso é um tipo de valorização que elas dão.(DB5)

Na pesquisa eu não tinha reconhecimento, eventualmente quando eu me pronuncio ou me chamam para algum evento, aí vem à tona o meu potencial. Aí ocorre o meu reconhecimento. [...]eu sou reconhecida pelo movimento que eu faço na perspectiva de cargos administrativos. Eu tenho um reconhecimento muito grande por cargos. (DB7)

Partindo do princípio que o reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade, o ato de reconhecer e valorizar a ação e desempenho docente funciona como incentivo em sua prática profissional. Ademais, tal ato contribui para que o processo de trabalho docente seja executado com mais dedicação e entusiasmo, repercutindo de forma positiva na formação do estudante, e fortalecendo a subjetividade docente (MENDES; TAMAYO, 2001).

De outro modo, o pouco ou nenhum reconhecimento e valorização traduz-se em impactos negativos sob a subjetividade do docente e sob aspectos objetivos da vida do professor, tais como: profissionais cada vez menos especializados e com seu valor de trabalho e prestígio menores; estagnação e aumento de dificuldades estruturais frente à falta de trabalhadores com senso crítico que tenham a capacidade de reconhecer problemas e buscar soluções; dificuldade de evolução científica em si, de ideias e teorias novas que possam embasar conhecimentos e ações lógicas que aumentem a saúde e o bem estar dos pacientes, dentre outras. (FÁVERO; PASSINATO, 2013; MORAIS; ALMEIDA; AZEVEDO, 2014).

3.4.2 Segunda subcategoria: Concepções, fatores e atitudes que influenciam no reconhecimento docente

Nesta subcategoria, serão abordados alguns fatores, concepções e atitudes que influenciam de forma positiva ou negativa no reconhecimento do docente universitário de enfermagem. Os temas que emergiram da análise, os quais perfizeram um total de 76UR (6,7%), foram: trajetória histórica da enfermagem; existência de cursos de enfermagem a distância; qualidade da formação dos professores; e docentes com atividades distintas receberem o mesmo salário, como aspectos dificultadores do reconhecimento do trabalho

docente. De outro modo, como um facilitador, foi mencionado o bom ambiente de trabalho; e a fim de estimular tal reconhecimento e valorização profissional, foi abordada a necessidade de divulgação do trabalho desses professores através das mídias sociais.

Assim como foi retratado na categoria anterior, as trajetórias históricas da profissão docente e de enfermagem dificultam o reconhecimento destes profissionais. Isto ocorre por força da conformação da sociedade brasileira, que, segundo Carvalho (2004), encontra-se dominada pelos valores patriarcais e, principalmente, pelo dogma da inata inferioridade das mulheres. Em uma sociedade com tal conformação, são as profissões “ditas” masculinas que possuem o “saber e a cientificidade”, conferindo-lhes prestígio e maiores remunerações. Lopes (2006) reitera que as profissões consideradas “femininas” estão relacionadas ao ensino, ao cuidado, à saúde e aos serviços domésticos, conferindo a estas menor status na sociedade.

Neste sentido, os achados neste estudo corroboram a literatura, pois os participantes relacionaram esta dificuldade de reconhecimento profissional com a trajetória da profissão (5UR).

[...] Então, essa profissão para mim tem um nó. Deve ter uns 15 dias que eu li um livro da história da enfermagem, e a autora já abordava que a raiz da enfermagem é doméstica, não tem jeito. Como a gente vai transformar isso em ciência? A nutrição resolveu, nós eu não sei [...]. (DA6)

Pierre Bourdieu trata desta questão em seu livro “A dominação masculina” (2003, p.65), no qual ele aponta que “o poder impõe significações, impondo-as como legítimas, de forma a dissimular as relações de força que sustentam a própria força”. Deduz-se, então, que este poder se mascara nas relações, se infiltra no nosso pensamento e na nossa concepção de mundo. Nesta perspectiva, faz-se necessário a desconstrução destas premissas para que se obtenha a valorização e o reconhecimento destes profissionais.

Significações e suas estruturas simbólicas legitimam desigualdades sociais e tendem a torná-las inquestionáveis, mesmo tidas como naturais. Essa é a força do capital cultural. Uma das bases mais fortes de um sistema desigual, que define um grupo social enquanto classe, pois ele leva a uma efetiva alienação. Nesse sentido, o já referido senso crítico é muito importante para a objetivação de melhoras sociais. No entanto, é preciso ter a capacidade de questionar antes de qualquer mudança (MARX, 1987; ALMEIDA, 2015).

Além da questão histórica e também de gênero que permeiam a profissão de enfermagem, as quais obstaculizam o reconhecimento deste profissional, constatou-se que ele também é dificultado por conta da invisibilidade das ações dos docentes de enfermagem. Nesta perspectiva:

Ministrar aulas, pesquisar, participar de reuniões deliberativas, orientar estudantes - tudo isso faz parte de uma produção quase sempre invisível aos olhos da própria comunidade acadêmica e, em particular, aos daqueles que estão fora dessa coletividade (BORSOI 2012, p.98).

Para que ocorra a valorização desta categoria, os docentes declararam que é necessário que a sociedade saiba da importância deste profissional (13UR). E, para que isto ocorra, estes profissionais necessitam divulgar suas pesquisas e ações, difundindo-as não só no meio acadêmico, mas na sociedade como um todo (14UR).

Foram realizadas críticas à prática da pesquisa “endógena”, na qual o enfermeiro pesquisa o enfermeiro e divulga para o enfermeiro. Dessa forma, não há como a sociedade reconhecer o trabalho deste profissional, pois, além de não ter o conhecimento sobre seu processo de trabalho, suas pesquisas e ações muitas vezes não impactam diretamente na vida da população. Neste sentido, salienta-se a necessidade de que estes profissionais busquem voltar seus estudos para problemas advindos da sociedade, a fim de que eles tenham resolutividade e impactos no âmbito social.

A pessoa que tem uma boa enfermeira durante a sua internação, uma enfermeira que administra todo o processo de recursos humanos e materiais, que atua na beira do leito, que tem uma liderança perante a equipe, essa pessoa vai dar um bom retorno, vai agradecer, vai valorizar. (DA13)

Hoje nós ainda não temos o reconhecimento da sociedade, mas isso é por nossa culpa mesmo, pois nós não conseguimos mostrar para a sociedade qual é a diferença do nosso trabalho. Estamos numa prática que nos adoce porque a gente permite que ela faça isso com a gente. Então, enquanto a gente tiver nessa prática de uma forma pouco crítica, de forma pouco preocupada com a capacitação, de ler e estudar sobre conteúdos, eu acho que a gente não vai ter esse reconhecimento. (DA12)

A pesquisa de fato acontece quando você consegue reverter isso para os enfermeiros que estão na ponta atuando, assistindo e cuidando de alguém. Então, enquanto a gente não conseguir impactar essa realidade, eu acho que a gente está se autossustentando somente. (DB4)

A gente reconhece um professor pela inserção que ele tem nas atividades. Todo mundo sabe quem é a professora Vilma de Carvalho, mas poucas pessoas sabem quem sou eu. Agora até sabem um pouco porque me veem em muitos contextos. Mas tem professores que se apagam e aí a gente acaba perdendo os ícones da profissão porque as pessoas não se evidenciam. (DB7)

Nesta questão da necessidade de divulgação das ações destes profissionais a fim de favorecer seu reconhecimento e valorização, referiu-se às mídias eletrônicas como um potencial favorecedor (5UR). De acordo com Terra (2011), as mídias ajudam a encurtar as relações organização-usuário, privilegiando a distribuição das informações, descentralizando-as, e promovendo, assim, a divulgação das ações dos profissionais atuantes nestas

organizações. Alexandre (2001) reitera que as mídias contribuem para a solidificação da imagem e reputação de organizações ou classes, no entanto, tal solidificação pode atrelar-se a uma imagem positiva ou negativa.

Apesar de terem citado as mídias como um potencial favorecedor do reconhecimento, os docentes salientaram que, na atualidade, as mídias normalmente veiculam notícias negativas ligadas à enfermagem, o que prejudica a valorização de tais profissionais (4UR). Ávila et al. (2013) enfatizam que a mídia reforça um estereótipo negativo da imagem do enfermeiro e que, como a maioria da população crê de maneira pouco crítica no que é divulgado pela mídia, tal atitude influencia de maneira negativa na credibilidade destes profissionais.

Se eu precisar ser visto, o que eu faço para ser visto? Para mim, hoje, o boom são as redes sociais, só que as pessoas postam coisas que não interessam, ou que interessam apenas para si. E aí é complicado. [...] talvez essa seja uma grande dificuldade. A sociedade não nos enxerga. Precisamos investir na mídia para sermos vistos naquilo que fazemos de melhor. (DA6)

O chato é quando a mídia passa os erros. Não que isso seja um impedimento do crescimento da profissão ou dê desvalorização, mas eu acho que tem muitas coisas que a enfermagem conquistou e conquistou que não são divulgadas nas mídias. (DA13)

Os nossos órgãos de classe poderiam divulgar mais informações a respeito da nossa profissão através das mídias. Explicar mesmo quais as opções da carreira do enfermeiro para que as pessoas pudessem conhecer mais, porque, na verdade, o que falta muito é informação. Como não existe uma educação efetiva da população, penso eu que isso compromete o conhecimento das pessoas, principalmente as mais humildes. (DB10)

Podemos depreender, então, que a imagem que a mídia veicula da enfermagem reforça um estereótipo negativo da profissão, e que essa visão distorcida pode influenciar no reconhecimento destes profissionais perante a população. Teixeira (2012) assevera que a mídia em si e, principalmente, a televisão continua sendo as bases de produção e divulgação de propaganda alienante e excludente de capital cultural, estruturas simbólicas que legitimam estruturas efetivas de classe.

Estudiosos recomendam que os enfermeiros e os docentes de enfermagem utilizem a sua voz, alertando para o fato de que os próprios profissionais têm contribuído para sua invisibilidade perante a mídia por não assumirem uma posição, pois, mesmo quando possuem algo de relevância para ser comunicado, permanecem em silêncio (COSTA; CARVALHO, 2001; BURESH; GORDON, 2004; AVILA et al., 2013; LOADS; COLLINS, 2016).

Verificou-se também neste estudo que o fato de alguns docentes não saberem utilizar certas ferramentas tecnológicas contribui para a não divulgação das ações desenvolvidas por eles. Desse modo, é importante que estes profissionais quebrem essa “barreira tecnológica”, buscando aprimoramento nessas ferramentas, de modo a contribuírem positivamente para a visibilidade da profissão.

Um fator apontado como facilitador do reconhecimento docente foi o bom ambiente de trabalho (6UR). Segundo os estudos de Vasconcelos (2009) e Ermel et al. (2016), o reconhecimento é experimentado quando o profissional tem um local de trabalho aprazível, onde possa sentir satisfação e alegria na execução de suas atividades, além de poder contar com seus colegas de trabalho.

Este reconhecimento advindo do bom ambiente de trabalho foi evidenciado nos cenários deste estudo, no entanto, por vezes, este reconhecimento não é vivenciado em razão de algumas fragilidades de relacionamento interpessoal e também por algumas questões políticas. Tais questões políticas corresponderam a um total de 10 UR, sendo mencionadas principalmente as relações entre pares e com superiores. Nestas relações, os docentes relataram que algumas vezes não vivenciam o reconhecimento, pois percebem que certos elogios se devem a interesses próprios e não porque o colega ou o superior realmente admira seu trabalho.

A minha escola queria era manter as bolsas, isso estava claro para mim. Tinha um bom relacionamento comigo para não perder a bolsa de iniciação científica. Isso é muito triste, porque você sente que existe essa sedução, um jogo. Então, se as pessoas estão aprovando projetos para fazer em números, elas estão fazendo mal para seus cursos, porque são pesquisas medíocres. Não queriam que eu deixasse o meu cargo, talvez porque gostassem do meu trabalho, mas principalmente porque não me queriam de volta aqui. (DA5)

O reconhecimento do gestor é algo muito político, não sei até que ponto isso é sincero. Uma vez eu fui criticada porque eu falava exatamente o que eu pensava e no ambiente acadêmico. Isso não é bom, politicamente isso não é bom. Às vezes a gente recebe um elogio, o reconhecimento pelo que a gente faz, mas eu sinceramente não sei até que ponto isso é verdadeiro. (DB12)

Infere-se que estas relações políticas e a dificuldade no relacionamento pessoal junto aos pares fragilizam o reconhecimento, e os docentes deixam de sentir prazer em seu processo de trabalho. Cabe ressaltar que a ausência de reconhecimento somado à constante sensação de desprazer no ambiente laboral são importantes fatores que colaboram para o adoecimento psíquico (TEIXEIRA, 2007).

Outro fator dificultador do reconhecimento docente foi a não distinção de salários (2UR), mesmo havendo desigual distribuição das atividades. Independentemente de um

docente executar mais atividades que o outro, se ambos fazem parte da mesma categoria, receberão seus salários de forma equânime.

Esta má distribuição exerce influência negativa na subjetividade dos docentes que realizam mais atividades, pois, além de eles não perceberem reconhecimento por estas atividades, também faz com que se sintam injustiçados por trabalharem mais e receberem a mesma quantia que o colega que se dedicou menos (SARAIVA, 2002). Para solucionar este problema, o ideal seria que houvesse uma divisão equânime das atividades, ou que os docentes que trabalhassem mais recebessem um salário diferenciado. Tal problemática pode ser percebida nas seguintes falas:

Às vezes eu fico muito insatisfeito, porque, como eu tenho parceiros que arregaçam as mangas da camisa e trabalham comigo, eu também tenho parceiros que não arregaçam as mangas e que ganham exatamente igual a mim. Então, eu acho que não se consegue dar esse devido valor a cada um porque a universidade não consegue fazer essa discriminação. (DA12)

Aqueles que não têm muitas atividades também estão desmotivados porque sempre falta muita coisa. Se eles estão desmotivados, imagina nós, que fazemos muito mais e ganhamos a mesma coisa? (DB8)

Em relação ao ensino, foram mencionados dois fatores que dificultam a valorização e o reconhecimento, que são: a existência de cursos de enfermagem a distância (EAD) (3UR) e a falta de preparo didático-pedagógico dos professores que estão se inserindo na academia (2UR), como pode ser depreendido das falas a seguir:

[...] o movimento de cursos de enfermagem a distância é, para mim, uma desvalorização. Não existe enfermagem EAD, não existe cuidado EAD, não existe enfermeiro EAD. Eu sei que já existe curso aberto de enfermagem EAD, isso é uma desvalorização da profissão. Eu acho que a gente tem que mostrar para a sociedade que o saber é dinâmico, que as pesquisas estão aí e que a enfermagem é presencial, e que a gente precisa estudar cada vez mais. (DB5)

Eu acho também que a qualidade do professor ingressante na academia diminuiu. Eu acho que, no passado, o engajamento das pessoas era muito maior, o professor universitário tinha outra postura, outra formação. Eu vejo que muitos entram e não encaram uma carreira, não abraçam com garra a docência. Eles vêem o trabalho de docente de enfermagem apenas como um trabalho. Eu acho que isso tudo vem dentro de um contexto, de uma política que escraviza as pessoas. (DB11)

A implantação destes cursos a distância é uma medida que não só prejudica o reconhecimento dos docentes, mas que também fragiliza a enfermagem. O objeto de trabalho destes profissionais é o cuidado ao ser humano, não sendo factível exercer um processo de ensino-aprendizagem sobre cuidado ao outro de forma não presencial.

A modalidade de ensino a distância foi regulamentada pelo Decreto nº 8.754, de 10 de maio de 2016. Após a implementação deste decreto, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) promulgou, em 3 de junho de 2016, a Resolução nº 515, posicionando-se contrário à autorização de todo e qualquer curso de graduação da área da saúde ministrado na modalidade educação a distância (EAD). Esta problemática também foi discutida no 15º Seminário Nacional de Diretrizes para a Educação em Enfermagem (SENADEn), no qual a Associação Brasileira de Enfermagem (ABEN) posicionou-se igualmente contrária a esta modalidade de ensino.

Por meio de uma carta elaborada pelos profissionais de enfermagem do 15º SENADEn, a ABEN recomenda a urgente necessidade de articulação das diferentes frentes de luta contra esta modalidade, sugerindo também a união de forças e congregação de estratégias de mobilização para atuação firme junto aos órgãos deliberativos.

Esta modalidade de ensino é extremamente deletéria para a qualidade do profissional que se forma, pois não há uma integração ensino/serviço/comunidade, a qual é fundamental para profissionais da área da saúde. Esta fragilidade na formação é prejudicial não só para a categoria, mas também para a sociedade, que passará a correr riscos ao ser assistida por um profissional com formação deficiente (CNS, 2016; ABEN, 2016). Ademais, o reconhecimento profissional do professor universitário é posto em xeque ao se implementar esta modalidade de ensino, pois ele deixa de ter papel central na formação do estudante, restringindo sua figura à forma facultativa.

Os estudos de Lapa e Pretto (2010) e Oliveira e Lima (2013) reiteram que o ensino a distância é sinônimo da precarização do trabalho docente, pois, nesta modalidade, o docente universitário deixa de ser professor e passa a ser apenas um tutor. Enfatiza-se ainda que tal modificação de nomenclatura abarca também alterações nas condições de trabalho, perda de autonomia, queda da remuneração e ausência de reconhecimento profissional.

No que tange ao preparo dos professores que estão se inserindo na academia, foi mencionado que, à medida que estes profissionais se inserirem com titulações mais altas, o conhecimento da didática e do relacionamento com os discentes será cada vez mais inferior. Segundo Bourdieu (1998), a desvalorização profissional docente inicia-se com a inflação dos títulos acadêmicos, pois a banalização/massificação dos diplomas acarreta a perda de valor destes.

Duarte, Lunarte e Barlem (2016) reiteram que esta desvalorização se perpetua através da frágil formação dos profissionais para a docência, pois, muitas vezes, eles não se percebem suficientemente instrumentalizados para agir em seu contexto de atuação, o qual não favorece

o desenvolvimento de uma ação docente de qualidade, que prime pelo desenvolvimento do estudante e pela qualidade da assistência prestada.

Em muitas universidades, o critério de seleção dos professores ocorre mediante a comprovação de um saber técnico e/ ou titulações acadêmicas, em detrimento de uma competência didático-pedagógica, o que pode repercutir negativamente na formação discente (RODRIGUES; MENDES, 2007). Ainda segundo estes autores:

Tornar-se professor, especialmente um professor que deseja mudanças e transformação na prática da enfermagem, requer competências que não lhe são inatas, mas que precisam ser adquiridas, pois o bacharelado forma enfermeiros e, para ser professor, há a necessidade de uma formação específica. (RODRIGUES; MENDES, 2015, p. 437)

Esta necessidade de formação específica para a docência também foi debatida no 15º SENADEn, no qual se recomendou aos gestores dos cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu* o fortalecimento da formação docente, visando a contribuir ativamente para transformações na qualidade do ensino de enfermagem. Destacou-se ainda a importância do estabelecimento e consolidação de uma política de educação permanente para a docência baseada na apropriação de abordagens de ensino emancipatórias, metodologias ativas e processos de avaliação formativa. Dessa forma, acredita-se que, através da implementação destas medidas, o ensino será fortalecido e, conseqüentemente, o professor obterá maior valorização.

Por meio da análise e discussão desta subcategoria, pôde-se observar que existem mais fatores que dificultam o reconhecimento docente do que o favoreçam. Entretanto, apreendeu-se que, através de algumas mudanças na postura dos próprios docentes, como a socialização do seu trabalho nas mídias eletrônicas, a construção de estudos voltados para a resolução de problemáticas sociais, e a luta contra a implantação da modalidade de ensino a distância e a favor de uma formação específica para a docência, é possível influenciar positivamente na valorização destes profissionais.

Ademais, faz-se necessário um esforço dos próprios docentes e dos gestores das instituições para a construção de um ambiente de trabalho salutar. Compreendeu-se, nesta análise, que a configuração do trabalho docente na atualidade promove a competitividade, fragilizando as relações interpessoais, porém, através de um movimento contrário à competitividade agressiva, esta valorização e reconhecimento entre pares será favorecida. Os participantes destacaram medidas e ações interessantes, como a divisão das atividades advindas da demanda da instituição de forma equânime, a promoção de um espírito de equipe,

uma coesão grupal, na qual esses profissionais percebam que possam contar uns com os outros e que todos trabalhem juntos por um mesmo objetivo.

3.5 Categoria 4: Novas configurações do mundo do trabalho docente e o processo saúde-doença dos trabalhadores

Nesta categoria, abarcaram-se 189UR (16,5%), correspondendo aos seguintes temas: Profissão docente como somatizante; Necessidade de relegar a segundo plano a saúde devido à demanda laboral; Repercussões na dimensão subjetiva dos docentes; Repercussões físicas; e Hábitos de vida.

Por efeito das novas configurações do trabalho docente, como a alta demanda laboral e a falta de condições de trabalho, 52% dos participantes identificaram que esta profissão favorece o adoecimento. Ministras aulas, orientar alunos, organizar e participar de eventos, assumir cargos de chefia, produzir de acordo com a demanda da universidade sem recursos humanos e físicos adequados, consomem a energia psicossomática destes profissionais, reverberando em acometimentos tanto psíquicos quanto físicos (BORDALO, 2014).

Por conta destas condições de trabalho e do ritmo laboral intenso, 34% dos docentes relegaram a segundo plano o cuidado com a própria saúde, uma vez que não havia ninguém para substituí-los caso necessitassem se ausentar. Decorrente do déficit de recursos humanos abordado por participantes de ambas as universidades, os docentes, por vezes, tiveram que trabalhar com algum comprometimento de sua saúde.

Nesta perspectiva, cita-se o presenteísmo, que é definido por Paschoalin (2012) como a presença física do funcionário no trabalho, porém, acometido por problemas físicos ou mentais, o mesmo não consegue desempenhar, em sua plenitude, suas atividades laborais. Este fenômeno ocupacional vem sendo abordado em alguns estudos com docentes, em destaque para as pesquisas de Altoé (2011), Bordalo (2014) e Fantazia (2015).

Nestes estudos, revelou-se que o presenteísmo tornou-se uma prática comum entre docentes de universidades e colégios públicos, pois, por conta da falta de recursos humanos, estes profissionais vão trabalhar mesmo sem condições de saúde para não prejudicarem o aprendizado do alunado. Infere-se que tal prática é prejudicial tanto para a qualidade do ensino, pois o profissional tem sua produtividade reduzida quando está doente, e também para

estes docentes que, além de sofrerem ao se submeterem ao trabalho sem condições, correm o risco do agravamento da enfermidade (ALTOÉ, 2011).

Cabe ressaltar que, no caso de cinco participantes, o fato de postergarem o cuidado com a própria saúde, através de consultas e exames periódicos, resultou na necessidade de terem que realizar cirurgias.

As questões supracitadas podem ser evidenciadas nas seguintes falas:

Eu comecei a adoecer quando eu vim para cá. Esse adoecimento foi ao longo do trabalho. É tanta meta para cumprir, é tanto artigo para publicar, porque se você não publicar você não se mantém no programa, que você acaba esquecendo da sua saúde. Quando você chega aos 50 anos, você começa a repensar a sua vida. Você pensa: entrei aqui com 30 anos saudável e estou saindo aos 50, doente, porque me dediquei ao extremo em formar alunos e manter um programa. (DA8)

É um trabalho tenso. Assim, às vezes eu acho que a gente deixa de prestar atenção em alguns sinais decorrentes do estresse dessa profissão. Deixamos de valorizar nossa saúde, então, às vezes culmina em um pensamento depressivo. Muito embora a doença venha e pega a gente pela cabeça ou pela coluna, eu resisto bastante. Eu já vim diversas vezes para cá mancando, ou até mesmo resfriado ou com dor de cabeça. Venho para ver como estão as coisas, porque eu tenho a preocupação com o espaço. (DB9)

A principal consequência destas condições de trabalho na saúde dos docentes foi o estresse e o cansaço, ficando responsáveis por 29UR. O excesso de responsabilidades e atividades a serem cumpridas por estes profissionais faz com que os mesmos, muitas vezes, adoçam em função desse estresse proporcionado pelo seu trabalho. Como repercussão na dimensão subjetiva dos docentes, foi encontrado perturbação do sono (9UR); ansiedade (5UR); e *burnout* (1UR).

A inserção das tecnologias colaborou para este processo de adoecimento, pois, através delas, os docentes passaram a trabalhar também no seu horário de descanso. Dessa forma, abdicando tempo de lazer com os amigos e família, ou mesmo do tempo que poderiam usar para a prática de alguma atividade física em prol da sua saúde, para tentar suprir sua demanda de trabalho (MACHADO, 2016). O estudo de Rocha e Sarriera (2006) valida esta reflexão, pois eles concluíram que quanto maior o número de horas semanais trabalhadas, menores são os níveis de saúde dos professores. Estes resultados são preocupantes, uma vez que professores são trabalhadores e merecem ter seus momentos adequados de descanso e de lazer.

A desvalorização do professor, aliada às condições de trabalho, se caracterizam como fatores que impedem o desenvolvimento de práticas do próprio cuidado, pois tendo que dar conta dos trabalhos, o professor utiliza outros recursos para

finalização do seu trabalho, deixando, muitas vezes, o trabalho invadir seu lar, implicando em menos tempo para o lazer, o descanso, o convívio com família e amigos. (SOARES, 2008, p.137)

Pereira (2010) aponta que, como a demanda de trabalho destes profissionais caracteriza-se como muito alta, é muito difícil que eles consigam superar ou mesmo atender às expectativas da organização. Além disso, o não reconhecimento de seus esforços é outro fator que pode gerar um sofrimento psíquico e até mesmo o surgimento de doenças mentais do tipo *burnout*, síndrome da servidão voluntária, depressão e ansiedade patológica.

Os acometimentos na dimensão subjetiva destes profissionais podem ser verificados nos depoimentos a seguir:

Muito estresse, sem dúvida o estresse aumentou muito. O volume de coisas para serem resolvidas é enorme e isso tem sido bastante penoso. Inclusive, as novas tecnologias da informação acabaram facilitando muito isso. Assim, você está respondendo e-mail fora do horário de trabalho, o e-mail que é de trabalho, você está escrevendo relatórios para entregar, está lendo trabalho de estudante, isso é penoso para a saúde. Isso de sair do trabalho com aquela sensação de que ainda faltam coisas para serem feitas naturalmente perturba o sono. (DA9)

Sinto estresse porque são muitas atribuições para uma pessoa só. Você tem que orientar, publicar, participar de pesquisas, administrar a comunidade, são muitas atividades, participar de congresso internacional e nacional, sem recursos. Então, são várias atribuições, às vezes, ao mesmo tempo. Desde que eu entrei até hoje, eu adoeci pelo estresse. Desenvolvi também *burnout* em virtude do trabalho. (DB10)

Quanto mais demanda você tem, mais ansiedade você sofre. No último evento que eu participei, se eu dormir 1:00 hora por noite foi muito.(DB7)

As principais repercussões na saúde física dos docentes foram: fadiga visual/diminuição da acuidade visual (8UR); acometimentos osteomusculares (15UR); alterações metabólicas (5UR); dores de cabeça frequentes/enxaqueca (3UR); gastrite crônica (1UR); aparecimento de varizes (4UR).

Apesar de serem doenças de ordem física, dores de cabeça frequentes, gastrite crônica e algumas das alterações metabólicas citadas, configuram-se como manifestações da subjetividade do indivíduo, o qual está em sofrimento psíquico. O não conseguir lidar com alguma situação, o sofrimento vindo de um processo de trabalho dificultoso e o estresse do cotidiano laboral foram responsáveis por essa somatização.

Somatizar é o ato ou efeito de transferir para o corpo um problema de ordem psicológica. O corpo humano sofre transformações ao enfrentar determinadas situações emocionais, principalmente as que produzem estresse e ansiedade, dependendo da intensidade

e frequência com que isso aconteça - de eventos ocasionais a transtornos repetitivos, que podem acabar se tornando crônicos (VEREA, 2016).

A fadiga visual/diminuição da acuidade visual, os acometimentos osteomusculares e o aparecimento de varizes foram relacionados diretamente ao processo de trabalho. O aparecimento de varizes como repercussão do trabalho docente também foi mencionado no trabalho de Araújo e Carvalho (2009), no qual se identificou o aparecimento frequente de varizes nestes profissionais devido ao retorno venoso prejudicado, pois os docentes de enfermagem necessitam ficar em posições estáticas durante seu processo de trabalho por longos períodos de tempo.

Quanto à fadiga visual/diminuição da acuidade visual, os docentes mencionaram que, além do desgaste normal da idade, tal desgaste visual ocorreu de forma acelerada pela necessidade de leitura no computador por longos períodos. As doenças osteomusculares também foram atreladas ao uso excessivo do computador; dentre estas, mencionaram principalmente: tendinite; dores lombares, braços, mãos e pernas; bursite crônica, problemas articulares; dores de coluna e artrose. Além do uso do computador, podemos atrelar estes acometimentos osteomusculares ao processo de trabalho burocratizado destes docentes, o qual requer repetitividade, além da mobilização de pacientes em cenários práticos, que exigem desses profissionais esforços físicos (ARAÚJO, 2013).

Depreende-se, assim, que o processo de trabalho docente repercute diretamente na saúde, como pode ser observado nas seguintes falas:

Ao longo dos anos você acaba ficando hipertenso, precisando usar óculos. Com os olhos cansados porque ficou horas lendo na frente do computador, com um braço doendo porque ficou digitando muito tempo, com aquela dor de cabeça rotineira no final do dia. (DA9)

Eu tenho uma gastrite crônica. Sei que desenvolvi, de alguma forma, pelo excesso de trabalho, porque somos poucos professores e o trabalho é muito grande. Mas eu não atribuo a responsabilidade ao meu trabalho, mas ao meu descuido, mas à minha falta de equilíbrio entre a minha saúde e o meu trabalho. As coisas estavam para serem feitas, eu ia fazendo, eu mesma não dei limite. (DA11)

Eu já tenho 50 anos, tenho uma bursite crônica que de vez em quando dói. Há 2 semanas eu estava em crise aguda com muita dor, mas como não tinha um substituto, eu vim trabalhar a semana toda. Eu tenho uma anemia crônica que eu não trato direito porque estou envolvida em tantas coisas que não consigo tratá-la. Então, você vai trabalhando no limite do suportável. Até que uma hora a máquina para, não tem mais como trabalhar. (DB1)

Ao longo desses anos, eu adquiri dores nas pernas frequentes por uma questão de retorno venoso prejudicado. Eu tenho varizes. Eu já tirei a safena da perna direita, assim, eu tenho dores nas pernas constantemente. Além disso, eu tenho dores lombares porque eu trabalho em pé na sala de aula, em pé no campo de

estágio, curvada mobilizando paciente. Então, tem algumas coisas da nossa profissão que ao longo dos anos nos dá repercussão física. (DB5)

O aparecimento de doenças por causa da baixa imunidade também foi abordado, especificamente em momentos de estresse, por exemplo, durante a ocupação de algum cargo ou organização de eventos científicos (11UR). Além da intensa demanda no cotidiano laboral docente, esse aumento de trabalho em determinados períodos de tempo gera uma dificuldade para o cuidado que os professores destinam a si, colocando-os mais vulneráveis ao cansaço, estresse e desenvolvimento de doenças (SOARES, 2008).

Ter um cargo é totalmente somatizante. Somatizei muito durante a gestão, nunca adoeci tanto na minha vida como nesse período que eu tive esse cargo. Durante esse período, eu tinha que organizar alguns eventos. Eu tinha uma equipe boa de trabalho, mas eram pouquíssimos funcionários para fazer um evento grande. Isso era desumano. No dia do encerramento, quando eu fazia o discurso final, eu sempre chorava. Mas eu chorava de cansaço, eu dava minha alma ali. (DA5)

Quando eu fui chefe de departamento, eu reparei que eu adoeci muito, que eu chegava em casa e continuava me sentindo cansada, não conseguia relaxar. Um dia eu me dei conta que a minha sala era a extensão do meu departamento. (DB11)

Apreende-se então que este excesso de atribuições exige desses profissionais elevada capacidade física e mental, impondo-os a trabalhar a todo o momento numa constante busca de afazeres infundáveis. Tal sobrecarga de trabalho, somada a exigências que não condizem com o processo de trabalho intelectual, como por exemplo, a cobrança por produtividade acaba por consumir a energia psicossomática desses profissionais colocando-os vulneráveis ao aparecimento de doenças tanto físicas quanto psíquicas.

Também em consequência da alta demanda laboral, os docentes atribuíram seus hábitos de vida como pouco saudáveis, sendo observado sedentarismo (14UR) e alimentação inadequada (5UR). O excesso de atividades também faz estes profissionais relegarem a segundo plano o cuidado com seus hábitos de vida, sendo comum refeições rápidas e de forma irregular. O sedentarismo também foi evidenciado, nos estudos de Olbrich et al. (2009) e Xavier et al. (2010), nesta classe de profissionais. Atribuiu-se tal sedentarismo à falta de tempo para a prática de exercícios físicos, pois a demanda laboral consome todo o tempo.

Você vai deixando de fazer atividade física porque tem que chegar mais cedo e tem que sair mais tarde. Então, tem os prejuízos nesse sentido. (DA9)

Isso eu acho que é devido ao excesso de afazeres e de responsabilidades que a gente tem que dar conta. Eu não vou falar para você que eu me alimento bem porque minha alimentação teria que ser mais equilibrada e principalmente mais

fracionada. O que acontece é que eu tomo café às 6:00 da manhã, almoço uma hora da tarde e janto às 20:00 horas. Eu não faço exercício físico, sem grandes compromissos, ando à noite e, às vezes, de manhã. Eu reconheço que eu estou acima do meu peso, uns 15 quilos acima do meu peso. (DB5)

Salienta-se ainda que 18,5% dos participantes relataram estar acima do peso e 12% estavam hipertensos. Estas repercussões no processo saúde-doença dos docentes estão diretamente ligadas aos hábitos de vida destes profissionais, como o sedentarismo e alimentação não saudável. Infere-se que estes hábitos, em longo prazo, colocam os profissionais em risco, tanto para o aparecimento de doenças crônicas, como até em risco de morte (DAUDT, 2013).

Depreende-se que a configuração do trabalho docente de enfermagem interfere diretamente no processo saúde-doença destes profissionais, pois, a fim de darem conta de suas demandas laborais, eles negligenciam o cuidado com a própria saúde. Tal fato pôde ser evidenciado nesta categoria, na qual, devido à configuração de trabalho, os docentes apresentam doenças não só no âmbito físico como também no psíquico.

4 REFLEXÕES SOBRE O MODELO NEOLIBERAL E O CONTEÚDO EMERGENTE DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo, buscou-se realizar apreciações críticas sobre o modelo neoliberal e suas consequências no trabalho docente de enfermagem, utilizando-se como incrementador destas ponderações o conteúdo das entrevistas dos participantes. Em outras palavras, este capítulo foi construído a partir do estranhamento que alguns discursos causaram, pois havia em alguns deles defesa deste modelo para o melhor funcionamento das organizações laborais, apesar da comprovada nocividade do neoliberalismo para o trabalho docente. Neste sentido, ficou ainda mais claro o processo de captura da subjetividade dos trabalhadores para a defesa do modelo neoliberal como o mais adequado ao mundo do trabalho atual.

O discurso apresentado a seguir exemplifica esta defesa de preceitos neoliberais para as atividades docentes em nível de pós-graduação *stricto sensu*, especificamente em relação à pesquisa.

[...] então hoje em dia a visão que eu tenho se aproxima desse modelo neoliberal. Eu penso que dentro da universidade, com exceção da graduação, a pesquisa, sobretudo, não é realmente para todo mundo. Eu penso que o governo não tem mesmo que destinar recursos para que a pesquisa seja desenvolvida no âmbito da universidade e que esses recursos sejam obrigatoriamente oriundos das divisas públicas (DA10).

Ressalta-se que o modelo neoliberal tem como premissa o enxugamento da máquina pública, e ponderando que este Estado Mínimo representa uma variedade de consequências negativas para o servidor público, como o congelamento de salários, programas de demissão voluntária - que é um engodo para o trabalhador, proposta de aumento da contribuição previdenciária, é, no mínimo, incongruente que um docente, que é um servidor estatutário, defenda tal modelo e se diga aproximado de seus preceitos. Neste sentido há de se citar Mendes (2003) quando explica que o neoliberalismo se articula de tal forma que muitas vezes nem as pessoas mais qualificadas, as que teriam potencial para fazer duras críticas a ele, conseguem enxergar os pontos negativos escondidos por trás desta cortina de maravilhas pregada pelo neoliberalismo.

Outra inquietação decorrente do conteúdo desta fala foi em relação à defesa de recursos advindos do setor privado para a pesquisa nas universidades públicas. Primeiramente, cabe ressaltar que os recursos destinados das parcerias público-privadas, parcerias estas que se encontram em alta na sociedade, advêm também de impostos pagos pela

população, portanto não deixando de ser recurso público. Além disso, ao se destinar a pesquisa a interesses de capital privado, corre-se o grave risco de não se investigar problemas que venham a solucionar o estado de saúde de populações mais carentes, uma vez que apenas é interesse do capital privado, o que gera lucro. Esta análise é corroborada pela Associação de Servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2016, p.3) quando asseveram que “uma relação mais acentuada entre pesquisadores universitários e empresas permite que entrem mais recursos nas universidades, mas, ao mesmo tempo, altera as funções tradicionais das universidades públicas e tem efeitos socialmente perversos”.

Outra questão que merece destaque é a pouca ou nenhuma percepção de alguns docentes em relação às mudanças empreendidas no processo de trabalho como advindas do modelo neoliberal, pois atribuem tais mudanças a esforços individuais, especificamente, devido à capacitação acadêmica individualizada.

Eu não sei se eu posso afirmar que eu vivo no modelo neoliberal, pois eu não teria uma régua para medir que eu sofro influência ou se eu deixo de sofrer influência desse modelo. Até porque, como eu falei anteriormente, eu não enxergo essas mudanças. Eu entrei como docente na universidade em 1996 e de lá para cá eu posso dizer para você que nada mudou. Continuo fazendo as mesmas coisas, aumentei meu expediente de trabalho, porque eu me vejo fazendo algumas atividades que até então no início da minha carreira eu não fazia. Essas atividades são desenvolvidas porque me qualifiquei. (DA3)

Eu acho que tem muito a ver com as demandas mesmo. Quando entrei para a universidade, eu estava terminando o mestrado, então você tem outro tipo de demanda. Na medida em que você vai se qualificando, especificamente quando você chega a doutor, a sua vida muda. Porque aí as demandas são muito grandes. Não sei se tem a ver com um contexto neoliberal (DB8)

O neoliberalismo, que é uma vertente mais forte do capitalismo, se articula de tal forma que os trabalhadores imersos em seu cotidiano laboral acabam por não perceber, ou não tomar consciência dos efeitos desta política em suas vidas (SOUZA, 2014). Karl Marx (1983, p. 76) aborda o capitalismo como um “véu que encobre a realidade”, e nos discursos citados anteriormente pode-se depreender que estes profissionais, apesar de terem sofrido grandes mudanças em seu cotidiano laboral, não as correlacionam com a inserção de preceitos neoliberais na organização laboral das universidades. Inclusive, é interessante analisar que estes participantes não correlacionam as transformações ao contexto capitalista do momento, pois assumem a culpa por seu aumento de trabalho devido a uma melhor qualificação profissional.

Cabe asseverar que o mais coerente seria criticarem o aumento de trabalho apesar do não crescimento real dos salários, e se posicionarem contra esta lógica produtivista no ensino

e na pesquisa e lutarem a favor de uma educação pública e de qualidade, além de melhores condições de trabalho.

Outra situação insólita captada nos discursos de alguns docentes é a de se posicionarem contra a dedicação exclusiva. Em outras palavras, tal incongruência perpassa pela impossibilidade de docentes que têm duplo ou triplo vínculo se dedicarem integralmente à instituição e tudo que representa um trabalho numa universidade pública, ou seja: o ensino de graduação e pós-graduação, as atividades extensionistas e a pesquisa. Neste sentido, considera-se que estes participantes deveriam estar em consonância com um ensino público e de qualidade, no qual os docentes tivessem condições de desenvolverem suas atividades em um único emprego, realização ensino, pesquisa e extensão, por salários dignos.

Além disso, houve discursos cujos conteúdos defendiam que as universidades públicas deveriam contar com o capital privado para ajudar na manutenção destas instituições. Do mesmo modo, considera-se este posicionamento incoerente, pois, a partir do momento que um docente de uma universidade pública se coloca a favor da comercialização do ensino e do conhecimento, ele distingue a parcela da população que terá acesso a este serviço, acentuando, assim, as desigualdades sociais.

Então hoje ficar na dedicação exclusiva não é o ideal, porque se você pudesse ter outras funções, outros trabalhos, com certeza você ganharia mais, então isso pesa. (DA7)

Eu penso que tem que ser feito uma parceria público-privada, que universidade tem que ser autossustentável. E essa autossustentabilidade deveria vir a partir dessas parcerias público-privadas porque não tem jeito. E que esse conhecimento precisa sim ser comercializado. Então, nesse sentido eu acredito que deva haver sim essa disputa dentro da universidade. (DA10)

Mancebo et al. (2006) afirmam que os docentes têm que se mobilizar e combater veementemente a privatização dos sistemas educacionais. Tais estudiosos apontam que a delegação de responsabilidades públicas para o mercado privado introduz dinâmicas mercadológicas na educação, trazendo consequências negativas na esfera do ensino, da pesquisa e da extensão, além de colocar em risco a autonomia intelectual docente.

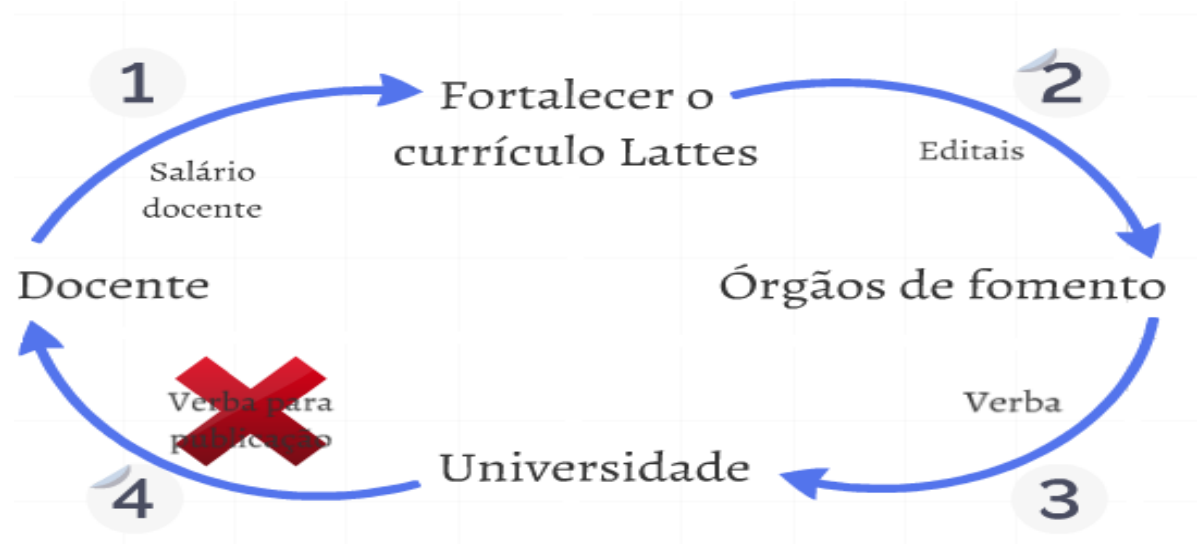
Uma situação que merece apreciação é sobre a captação de recursos financeiros para o desenvolvimento de pesquisas e publicações, pois, a partir de alguns discursos, depreendeu-se que esta seria uma atividade individual e da própria responsabilidade do docente, excluindo-se, assim, a responsabilidade institucional neste contexto. Avalia-se que esta situação também é incoerente, pois a universidade deveria incentivar e dar condições materiais e imateriais para

a captação de recursos e para as publicações, as quais socializam o conhecimento produzido nas pesquisas.

Neste sentido, o docente retira do seu próprio salário a verba requerida pelos periódicos científicos para publicarem o resultado de suas pesquisas, sendo de certa forma penalizado materialmente por realizar esta atividade. Sabe-se que a publicação dá visibilidade e fortalece seu currículo Lattes, mas, sobretudo, resulta em glórias para a universidade. Assim, verifica-se inquestionavelmente a apropriação da subjetividade do trabalhador em favor do capital e da organização laboral.

Apresenta-se a seguir o ciclo de expropriação da verba particular do docente em favor da lógica produtivista de publicação de artigos.

Figura 1- Ciclo sobre inexistência de verba específica para publicação



Fonte: A autora, 2016.

De outro modo, evidenciam-se discursos que trazem em seu bojo certa competitividade e desmerecimento de docentes sobre as pesquisas que alguns destes desenvolvem. Nesta perspectiva, retomam-se as consequências do neoliberalismo, que uma delas é a competitividade e os tensionamentos nas relações, desarticulando o coletivo profissional, para que uns poucos docentes tenham um lugar de destaque na organização laboral e se vejam garantidos em espaços de maior prestígio, como na pós-graduação stricto sensu.

O recurso está aí, são vários editais que existem hoje em dia. Estou falando especificamente no que diz respeito à pesquisa. Cabe a cada pesquisador submeter os seus projetos a esses editais e que eles sejam aprovados e contemplados a partir da avaliação pelos seus pares, considerando mérito. Muitas pesquisas dentro da

universidade não têm o mérito que a gente espera que tenha. Não é para qualquer docente, é para os melhores. (DA10)

Hoje você não tem um trabalho coletivo, trabalho em grupo, você tem que correr para ter uma produção, porque o tal do CNPq exige essa produção para manter a nota da pós-graduação. Daí você se desgasta, gasta seu próprio dinheiro para publicar, fortalecer o lattes para se manter na briga.(DB4)

Como pôde ser observado nas falas, a forma como se configura o cotidiano laboral docente, em especial a exacerbada cobrança por produtividade, fragiliza o relacionamento interpessoal. Bernardo (2014) apresenta em seu estudo que tal configuração conduz a uma precariedade subjetiva para os docentes, e que esta precariedade tem potencial para ocasionar o sofrimento psíquico e o adoecimento. Em seu estudo, foi constatado também que, apesar de alguns docentes se mostrarem conscientes do processo que vivenciam, muitas vezes, buscam adotar táticas individuais cotidianas de “sobrevivência”, enquanto as estratégias coletivas com vistas à transformação são pouco utilizadas.

Apesar de todas estas questões supracitadas, alguns participantes, de ambas as universidades, apresentaram certa preocupação com o atual panorama político, fazendo referências às gestões dos presidentes: I) Fernando Henrique Cardoso, a qual foi mencionada como uma época de pouco investimento em educação e saúde, trazendo repercussões negativas para o processo de trabalho destes profissionais, além de ter sido um período de constantes incertezas quanto ao funcionalismo público; e II) Luiz Inácio Lula da Silva, na qual houve importantes conquistas sociais, e o rompimento com a questão da privatização das universidades.

As falas apresentadas a seguir podem exemplificar esta análise:

Outras percepções que eu posso associar a esse momento é do governo de Fernando Henrique, que tinha esse ideário de reduzir a máquina pública. Por mais que houvesse resistência, havia também um grande temor a tudo. Algo deliberadamente criado por parte do governo de criar um temor, então além de você trabalhar com quantitativo reduzido de pessoal e aumento da demanda de trabalho, você tinha também o temor que assolava e vivia cotidianamente batendo em nossas portas em relação às demissões, à mudança no perfil da entrada no serviço público, temor com relação à questão da estabilidade que poderia ser efetivamente alterado. (DB9)

Eu acho que isso é um problema sério que se iniciou na década de 1990, quando a gente teve o governo Fernando Henrique, que foi quando o modelo neoliberal se apresentou de uma forma muito mais objetivada, muito mais clara. Essa época mostrou para a gente que saúde e educação são coisas que não servem como investimento estatal. Eu acho que o governo Lula rompeu com esse processo de privatização das universidades, pois ele voltou a investir na universidade. [...] agora a gente volta à tona com o discurso neoliberal mais forte, muito claro de uma mudança na economia, onde os direitos conquistados estão sendo todos questionados. [...] Se a Dilma cair e o Temer tomar posse, eu não tenho dúvida que o modelo neoliberal vai voltar pior do que era. (DA12)

Cabe ressaltar que a coleta de dados ocorreu durante o processo de impeachment da presidenta Dilma Rousseff. Assim, como previa a participante DA12, ao assumir a presidência da república, Michel Temer vem tomando medidas para reduzir a máquina pública como, por exemplo: a Proposta de Emenda Constitucional nº 55, a reforma do ensino médio e a reforma da previdência social (Proposta de Emenda Constitucional nº 287).

Uma das medidas tomadas por este presidente, talvez seja uma das principais ameaças aos direitos dos cidadãos, é a implementação da Proposta de Emenda Constitucional nº 55, também conhecida como PEC 55. Esta proposta tem por objetivo congelar as despesas do governo federal, mantendo um teto de gastos, com cifras corrigidas pela inflação, por até 20 anos, numa tentativa enganosa e manipuladora de sair da crise econômica atual (BRASIL, 2016a; CARTA CAPITAL, 2016).

Tal proposta foi aprovada no Senado em 13 de dezembro de 2016 e passará a entrar em vigor a partir do próximo ano. As áreas da saúde e educação, as quais, segundo especialistas, serão áreas profundamente atingidas, passarão a ser incluídas nesta PEC a partir de 2018. Ademais, tal proposta de emenda constitucional também tem potencial para afetar a regra de reajuste do salário-mínimo oficial, a qual prevê que se o limite de despesas fixado pelo governo for superado, o salário-mínimo não terá aumento real, ou seja, acima da inflação, afetando severamente as camadas mais pobres da população (CARTA CAPITAL; GARCIA, 2016).

Esta emenda constitucional afetará duplamente os docentes de enfermagem, pois são profissionais que atuam tanto na saúde- em hospitais e outros cenários que são campos de estágio, quanto na educação- na formação de enfermeiros para o mundo do trabalho. Se sem este referido teto de gastos os ambientes laborais dos docentes já se encontram adversos devido aos déficits de recursos humanos, materiais e estruturais, conforme foi evidenciando nas categorias apresentadas anteriormente, então, a perspectiva de futuro para estes profissionais é ainda mais perversa.

Além destas dificuldades, os docentes das universidades públicas vêm enfrentando atualmente um panorama de maiores desigualdades, aumento da população em estado de pobreza e um acesso precário da população a setores primordiais como saúde e educação. Tais dificuldades exigirão destes profissionais forte capacidade adaptativa a fim de que não adoeçam em decorrência deste cenário hostil e perverso (DAMASCENO, 2016).

Outra mudança promovida pelo governo Temer é a Medida Provisória (MP) que prevê a reforma do ensino médio, tendo como principais mudanças: a não necessidade de professores serem portadores de diploma na área em que ministram disciplinas e a flexibilização curricular, tendo os estudantes um ano e meio de disciplinas comuns e o

restante de forma opcional. Outra alteração previa, inicialmente, a extinção de algumas disciplinas como sociologia e filosofia, no entanto, o governo voltou atrás nesta decisão e optou por agrupar as disciplinas em quatro áreas de concentração, sendo elas: ciências humanas, ciências da natureza, linguagem e matemática (BRASIL, 2016c).

O sindicato dos professores do ensino oficial do Estado de São Paulo (2016) afirma que esta medida causará impactos inimagináveis na formação deste alunado e para a categoria docente. Setubal (2016) analisa que, da forma como se propõe esta reforma, o ensino médio se tornará mais genérico e tecnicista, prejudicando assim jovens carentes, os quais não terão acesso a diferentes metodologias de ensino, bem como a uma formação crítica e transformadora de realidades.

Nos achados desta pesquisa, ficou evidente a preocupação dos docentes com a qualidade da formação dos estudantes de ensino médio e também a necessidade de garantir um ensino que possibilite a reflexão crítica e a transformação da realidade vigente. Igualmente, emergiu dos discursos a queda insidiosa que estes docentes vêm observando na qualidade da formação dos estudantes que ingressam na faculdade. Apresenta-se a seguir discursos que evidenciam esta análise.

O nosso trabalho não gera uma lucratividade mais palpável, ao contrário, nós formamos justamente uma massa crítica que vai criticar essa política, então eu acho que nós tivemos muitas perdas. (DB11)

Uma diferença que eu percebo é a qualidade do ensino do aluno que está ingressando na universidade, essa qualidade é muito inferior a dos alunos que entravam antes do modelo neoliberal. (DB12)

Nesta perspectiva, verifica-se que o movimento atual é de uma formação tecnicista pouco crítico-reflexiva, e que tal movimento não se faz ao acaso. Ela se configura porque há um interesse hegemônico de manter a massa alienada das consequências que este modelo neoliberal representa para a população, ou seja, não investimento do governo em serviços básicos como educação, saúde, segurança, transporte de qualidade que, por sua vez, garante que a classe dominante continue a exercer seu poder de manipulação sobre os dominados (NOGUEIRA; NOGUEIRA, 2013).

Além disso, verifica-se que, por meio destas duas principais medidas, a PEC 55 e a MP de reforma do ensino médio, o governo Temer provoca uma cisão na sociedade, ficando a população à mercê de uma educação genérica e pouco reflexiva, e a elite social resguardada

com os melhores cargos e profissões (BRASIL, 2016a; BRASIL, 2016c; BARROCAL, 2016).

Silva (2010) aponta que medidas propostas pelo modelo neoliberal, que acentuam as desigualdades, colocam em xeque a democracia do país. Ainda de acordo com a autora, com níveis elevados de desigualdades, a população em estado de pobreza não participa da democracia, pois, para que a democracia exista, faz-se necessário certo nível de igualdade social.

No âmbito do ensino superior e dos hospitais universitários, o cenário também é adverso, onde se observam ações do governo para a privatização destas instituições e a flexibilização dos vínculos trabalhistas dos profissionais. Nesta perspectiva, cita-se que, em 15 de dezembro de 2011, por meio da Lei nº 12.550, foi criada a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh). Tal empresa é vinculada ao ministério da Educação e tem como finalidade reestruturar hospitais universitários, gerenciando-os e prestando apoio às universidades na gestão destas instituições e de tudo que as concerne (BRASIL, 2011).

No entanto, sabe-se que a Ebserh serve aos interesses privatistas do governo, retirando do seu encargo a manutenção destas instituições e colocando nas mãos de grandes empresários, inclusive de interesses multinacionais, os rumos da saúde e a educação superior brasileira. Nesta perspectiva, estudiosos afirmam que privatizar setores essenciais como saúde e educação pode trazer conseqüências negativas inimagináveis para a sociedade brasileira. Inicialmente, eles analisam que esta forma de concessão retira do Sistema Único de Saúde seu caráter de promoção, prevenção e assistência integral aos usuários, pois a lógica de atendimento de mercado prevalece. Outra questão abordada é que, diferentemente do que apontam os que defendem a privatização, o sucateamento das estruturas físicas, bem como a precarização das condições de trabalho continuará, pois o repasse de verbas permanecerá sendo o mesmo. E, além disso, tais estudiosos também alertam para a problemática da desvinculação de diversos profissionais de saúde e flexibilização dos contratos de trabalho futuros (SODRÉ et al., 2013; UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

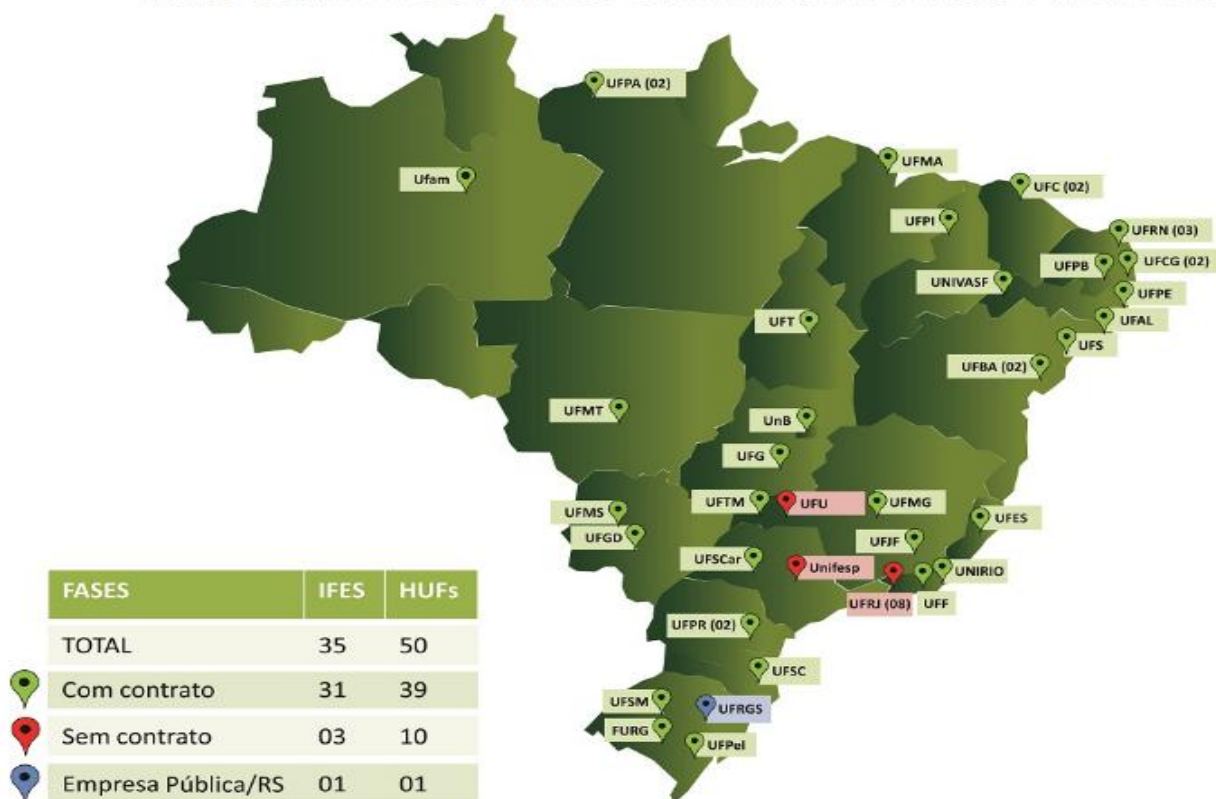
Menezes e Leite (2016) asseveram que o governo reduziu o repasse de verbas às instituições federais de ensino superior, que, conseqüentemente, têm ficando cada vez mais sucateadas, e somados à pressão da mídia, que veicula a ideia da falência e da incompetência de tudo o que é público, reafirmam, assim, a ideia de que a única saída para este contexto é o contrato com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) ou de alguma empresa pública de direito privado.

Segundo a professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) Sara Granemann, este é um tipo de privatização que é difícil de ser entendido pela maioria da população. Nas palavras da autora (2012, p.3): “É que não se trata de uma privatização explícita. Não é a venda direta na bolsa de valores, mas um mecanismo de privatização mais sofisticado utilizado nesta era dos monopólios.”

Cabe apresentar a Figura 2, a qual evidencia que, das 35 instituições de ensino superior existentes no Brasil, 31 possuem contrato com a Ebserh, 1 universidade possui contrato com uma empresa pública e apenas 4 seguem na luta contra este movimento de privatização (BRASIL, 2016d).

Figura 2- Instituições federais de ensino superior com hospitais universitários federais

IFES COM HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS



Fonte: Site da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), 2016.

Plihon (2009) reforça que o intuito do neoliberalismo é controlar as escolas, controlar os hospitais, controlar as estradas, controlar tudo o que for possível para poder obter lucro. Para este autor, que é um economista progressista, professor da *Université Sorbonne Paris Cité*, o setor público é claramente mais eficaz do que o setor privado no que se refere à oferta de bens sociais, ao contrário do que dizem os neoliberais.

Behring (2000; 2003), Pereira, Silva e Patriota (2006), Plihon (2014) afirmam que é errônea a ideia de que se o Estado Social diminuir, todos vão ganhar, vão pagar menos impostos, a economia ficará melhor, os hospitais, as escolas e universidades serão melhores, como é pregado pelos neoliberais. Nas palavras de Plihon (2014, p.1):

Para o neoliberalismo, o Estado Social é visto como um inimigo, como um concorrente, o que é de certa forma verdade porque, a partir do momento em que o Estado Social se desenvolve, é uma parte do setor econômico que escapa do setor privado, dos investidores internacionais.

Este movimento de privatizações ocorre devido a uma rede bem tramada de legislações que permitem, de forma “legal”, a retirada de dinheiro dos fundos públicos, que são permanentemente renovados através dos impostos pagos pela população, para o interesse de grupos privados (RIGOLIN, 2015). Ademais, esta Lei nº 12.550 estabelece também um novo regime de trabalho nos hospitais universitários, o celetista (BRASIL, 2011). Tal modificação, além de não garantir estabilidade do emprego a estes funcionários, também causa tensionamentos no ambiente de trabalho, no qual se tem profissionais exercendo as mesmas funções só que com salários e tipos de regime laborais diferenciados (VIOLIN, 2009).

Além destas medidas, o governo Temer também prevê a reforma do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), através da proposta de Emenda Constitucional nº 287 (PEC 287). Tal reforma engloba uma diversidade de mudanças, as principais para este estudo são: a) a idade mínima para os brasileiros darem entrada na aposentadoria passa a ser de 65 anos, tendo o tempo mínimo de contribuição de 25 anos; b) acabam os regimes especiais de aposentadorias para professores; c) fim da aposentadoria integral para os novos servidores públicos, que estarão submetidos ao teto do INSS (BRASIL, 2016b).

Além disso, de acordo com o novo cálculo, para um trabalhador que começa a contribuir aos 25 anos - caso de muitos enfermeiros que optam por finalizar a graduação para poderem inserir-se no mercado de trabalho – a idade para aposentar-se com 100% do benefício é de 74 anos (BRASIL, 2016b).

Um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho revelou que a média de idade de trabalhadores que se aposentaram no ano de 2015 foi de 58 anos, sendo 7 anos a menos do que idealiza a nova proposta de emenda constitucional. Apesar de ser uma das menores médias de idade para aposentadoria do mundo, não se pode comparar a realidade de trabalho brasileira com a de países desenvolvidos como Estados Unidos (65 anos) e Reino Unido (63,7 anos) (BRASIL, 2016e).

Este novo cálculo de aposentadoria é incongruente com a realidade dos trabalhadores brasileiros, e principalmente os trabalhadores da área da saúde, como os enfermeiros. Por exemplo, em que condições estaria a saúde física e psíquica de um enfermeiro que começou a trabalhar aos 25 anos e só pode se aposentar aos 74, tendo em vista a realidade laboral destes profissionais? Realidade esta que requer deste profissional polivalência e multifuncionalidade; exigências físicas (longos períodos em posturas estáticas); elevada demanda cognitiva (alta necessidade de concentração e atenção); trabalho diurno. Além disso, cita-se o constante estado de alerta, a necessidade de lidar com a dor e perda, somado à falta de infraestrutura, de recursos humanos e materiais. Neste sentido, afirma-se que esta exigência de tempo de contribuição para a enfermagem é um contrassenso e uma perversidade com os trabalhadores.

É utópico acreditar que este profissional vai conseguir se aposentar com esta idade na realidade de trabalho que se tem no Brasil. Durante a coleta de dados, uma das participantes abordou esta questão da aposentaria, como pode ser observado a seguir:

Eu estava conversando com uma amiga e falei para ela que a minha universidade não tem uma proposta de acolher os professores que vão avançando com a idade. Eu tenho colegas que se aposentaram porque não aguentavam mais ir para campos de estágio. (...) Fundamentalmente faltam melhores condições de trabalho e posteriormente uma proposta da universidade para acolher em melhores condições esses docentes cuja idade vai avançando e que tem a pretensão de se aposentar aos 70 ou 75 anos de idade. Na docência, a idade vai chegando e a cobrança é muito maior, você tem que orientar, você tem que dar várias aulas, você tem que ir para campo de estágio, você tem que fazer muitas coisas. (DB5)

Como pôde ser depreendido na fala de DB5, a falta de condições de trabalho e de uma política de inclusão para docentes com idade avançada faz com que estes profissionais optem por se aposentar assim que completam o tempo obrigatório para requererem este benefício. Neste sentido, caso esta proposta de emenda constitucional seja aprovada, os docentes que quiserem se aposentar com 100% do benefício terão que continuar trabalhando em condições precárias por mais anos, mesmo sem uma política de inclusão.

Por meio da análise traçada neste capítulo, verifica-se que o cenário atual para o trabalhador brasileiro é perverso. Além das medidas governamentais descritas anteriormente, o fato de muitos indivíduos das camadas mais intelectualizadas da população estarem alienados em relação a este processo, ou simplesmente não se mobilizarem contra os preceitos neoliberais, piora a situação, pois reforça a dualidade dominantes versus dominados.

Uma das participantes deste estudo fez um comentário interessante que se aproxima desta questão da alienação das classes mais intelectualizadas:

Nós temos uma fragilidade hoje que nós não tínhamos na década de 1990, nós tínhamos lideranças, independentemente do tipo, mas tínhamos liderança de diversos aspectos, que hoje a gente não tem. E não tem porque as pessoas hoje pensam principalmente a partir de si mesmas e isso tem seus prós e seus contras. Mas para o neoliberalismo esse nosso comportamento é muito profícuo. Viver a era Fernando Henrique na qual a gente vivia às mínguas e lutando para ensinar o mínimo para o aluno sem nenhuma condição de trabalho, eu acho que agora vai ser o processo de privatização mesmo. Então, sobrevive quem tem dinheiro para pagar, quem não tem vai ser escravizado no mercado de trabalho. (DA12)

Esta falta de liderança pode ser observada por meio da representatividade na política atual, na qual uma categoria com aproximadamente 1.750.000 profissionais tem apenas uma deputada como representante na Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (COFEN, 2015). Além disso, pode-se constatar que, independentemente de a categoria ter um elevado quantitativo de trabalhadores, não tem forte influência na elaboração de políticas públicas. Segundo Galleguillos e Oliveira (2001), esta falta de influência ou mesmo de representatividade na política se deve a sua trajetória histórica de vinculação à medicina e também devido à formação acrítica adotada em algumas universidades. Para os autores, faz-se necessária uma transformação no processo de formação em enfermagem, pois apenas enfermeiros críticos, que têm identidade profissional, são capazes de romper com esta inadequada falta de participação política e de reivindicação por melhores condições de trabalho, pautar políticas públicas e mudar realidades adversas.

CONCLUSÃO

Inicialmente, objetivava-se construir nesta dissertação um capítulo que tratasse das aproximações e distanciamentos entre as universidades cenários deste estudo, no entanto, a partir dos resultados obtidos, apreendeu-se que poucos são os distanciamentos, e muitas são as aproximações. O principal distanciamento apreendido entre as universidades foi o quantitativo de recursos humanos, no qual a universidade A tem o corpo docente ínfimo se comparado à universidade B. Apesar desta diferença, as inquietações e problemáticas foram abordadas de forma similar pelos docentes de ambas as universidades, inclusive o fato de alguns docentes declararem-se a favor do modelo neoliberal ou mesmo de não perceberem as interferências de tal modelo em seu cotidiano laboral, o que fez emergir um capítulo reflexivo acerca da temática.

Os resultados evidenciaram que o trabalho docente na atualidade compreende uma diversidade de atividades, sendo mais habitual nas falas dos participantes aspectos dificultadores do que facilitadores para a execução das tarefas laborais. Como facilitadores, destacaram-se o bom ambiente de trabalho; autonomia e flexibilidade; ter acesso a outras instâncias da universidade; “gostar do que faz”; uso das tecnologias e o tempo de experiência como docente e enfermeiro. Tais facilitadores foram responsáveis por preservar a subjetividade destes indivíduos, fazendo com que os mesmos vivenciassem sensações prazerosas, apesar dos discursos recorrentes de muitas dificuldades para a realização do trabalho docente. Os elementos dificultadores tiveram maior representatividade e estão estreitamente vinculados ao modelo neoliberal, tais como: alta demanda de trabalho e ritmo laboral intenso, precariedade das condições de trabalho, competitividade e tensões no relacionamento interpessoal, e mobilidade urbana dificultada.

Ao se traçar um contraponto entre o processo de trabalho antes e após a inserção do modelo neoliberal, verificou-se que tal modelo intensificou o ritmo e aumentou a demanda de trabalho destes profissionais, exigindo que se tornassem polivalentes e multifuncionais, e que adquirissem a capacidade de adaptação frente às pressões laborativas. Infere-se que esta intensificação do ritmo de trabalho se faz, muitas vezes, por meio da captura da subjetividade do trabalhador, fazendo-o atender às demandas da organização laboral, porém, nem sempre conseguindo, o que resulta em frustração e sofrimento psicofísico.

Esta frustração advinda da intensificação do ritmo de trabalho ocorre devido a dois principais fatores, que são: a superprodução acadêmica, que não é adequado frente ao

processo lento e progressivo do trabalho intelectual de um docente, e o excesso de atividades que estes trabalhadores necessitam realizar para atender às pressões da organização laboral.

Infere-se ainda que esta intensificação se deve não somente à forma como o trabalho se configura, mas também a algumas modificações que ocorreram com o advento do modelo neoliberal e da globalização como, por exemplo, a inserção das tecnologias duras e da internet, havendo uma invasão do espaço laboral na vida privada destes profissionais. Esta invasão da vida pessoal pelo trabalho faz com que os docentes, muitas vezes, deixem de praticar atividades físicas, ou mesmo de estarem com amigos e familiares em momentos de lazer, o que resulta em repercussões negativas nas dimensões física, psíquica e social destes docentes. Cabe ressaltar que, em contrapartida a este aumento de trabalho, houve um sucateamento salarial e perda de benefícios, o que corrobora um sentimento de sofrimento por parte destes profissionais.

Aspectos positivos também foram relatados, como a criação de políticas afirmativas, a maior acessibilidade ao cargo de professor titular e a criação do cargo de professor associado. Estas medidas foram mencionadas como medidas estimuladoras do trabalho docente e que se revertem em prazer na realização da tarefa, pois este profissional sente-se motivado para a realização do processo de trabalho ao saber que, além de conseguir ascensão na sua carreira, faz parte de uma política que luta para minimizar as desigualdades sociais.

Em relação ao reconhecimento e valorização destes profissionais, verificou-se que estes, em sua maioria, sentem-se reconhecidos pelos discentes e gestores da instituição, mas percebem que o governo não valoriza a categoria docente. Apesar de estes profissionais terem abordado que a figura do professor perdeu status na sociedade, verificou-se que ser docente universitário ainda confere prestígio social.

Na perspectiva da valorização e do reconhecimento do trabalho docente pela gestão governamental, constatou-se que, como repercussões do trabalho pautadas no modelo neoliberal, os docentes necessitam dedicar-se ao máximo para manter certo prestígio e alguns privilégios no ambiente laboral, no entanto, permanecem com salários não condizentes com a demanda de trabalho. Como desdobramento desta situação, nota-se o alto potencial que estes docentes apresentam para desenvolverem doenças psicossomáticas, mentais e mesmo físicas.

Verificou-se, então, que, devido à forma como se configura o cotidiano laboral docente, além dos profissionais não conseguirem manter hábitos de vida saudáveis, acabam por relegarem a segundo plano o cuidado com a própria saúde. No âmbito psíquico, os acometimentos mais abordados foram: estresse e cansaço, perturbação do sono, ansiedade e *burnout*. As repercussões físicas tiveram relação direta com o processo de trabalho em si,

sendo mencionadas principalmente doenças osteomusculares, perda/diminuição da acuidade visual, dores de cabeça frequentes/enxaqueca, gastrite crônica e varizes.

Tais manifestações apontam para a necessidade de se repensar a utilização dos preceitos neoliberais neste setor de trabalho (educação e saúde), pois estes profissionais veem relação direta entre as alterações de saúde e o seu contexto de trabalho. Infere-se que esta problemática acaba por tornar-se um ciclo vicioso que traz consequências negativas não só para os trabalhadores, mas também para as instituições, nas quais a tendência é o aumento de licenças por motivos de doença, sobrecarregando cada vez mais o coletivo que está na ativa.

Sendo assim, diante dos resultados apreendidos, considera-se que é preciso preservar a saúde destes professores e incentivar o reconhecimento do trabalho desenvolvido pelos docentes. Neste sentido, sugerem-se, por exemplo, medidas organizacionais que demandem menos cobranças ao corpo docente e menor volume de trabalho. Recomenda-se também investir em políticas que minimizem os efeitos do modelo neoliberal na vida destes trabalhadores, no entanto, seria ingênuo acreditar que um governo neoliberal faria este tipo de investimento.

O ideal seria a contratação de novos trabalhadores, um maior incremento financeiro nestas instituições a fim de suprir as demandas necessárias, como recursos materiais e readequação das estruturas físicas das universidades, tornando os ambientes de trabalho mais agradáveis e ergonômicos, além da criação de programas voltados para a saúde destes profissionais, como ginástica laboral, meditação, terapias complementares de saúde como reiki, floralterapia, acupuntura, entre outros.

No entanto, tais medidas são contrárias às premissas do modelo neoliberal que visam a reduzir a máquina pública e maximizar os lucros, abandonando, assim, os trabalhadores à própria sorte. Dessa forma, entende-se que é necessário um movimento por parte dos próprios trabalhadores, sobretudo daqueles que estão conscientes dos efeitos negativos deste modelo, a fim de instigar os demais profissionais a refletirem acerca desta insólita situação, procurando promover debates no coletivo profissional com o fito de formar uma massa crítica, a qual tenha maiores condições de resistir à consolidação deste modelo produtivo nas organizações educacionais e de saúde.

Propõe-se que estes trabalhadores busquem se engajar em movimentos políticos, participando de atos e sugerindo medidas que venham a garantir os direitos dos trabalhadores e, desse modo, a valorização da força de trabalho docente. É fundamental que a categoria crie uma vertente de reivindicação baseada em questões macroeconômicas, e não somente tecnicistas. E, para que estes profissionais se instrumentalizem para isso, entende-se que é

necessária a inclusão de disciplinas nas universidades, tanto na graduação quanto na pós-graduação, em que sejam discutidos o contexto político-econômico nacional e internacional e o mundo do trabalho. Também se sugere que as universidades promovam debates e processos de capacitação de seu corpo docente para que estes profissionais se empoderem de um capital cultural que faça resistência a tal modelo e criem estratégias contra a hegemonia do neoliberalismo em serviços básicos de saúde e educação.

Além disso, no caso particular da enfermagem, faz-se necessário o combate veemente aos cursos de graduação a distância e a implantação de formação específica para a docência, pois, para o desenvolvimento de profissionais agentes de mudanças em uma sociedade, é imprescindível uma formação de qualidade. A educação a distância é incompatível com a formação em enfermagem, que demanda, entre outros aspectos, a vivência cotidiana com os usuários. Neste sentido, como se experiencia o modo de vida e o processo saúde-doença da população a distância? Tal situação é uma incoerência que, com certeza, vai incidir sobre a qualidade da formação e, por sua vez, na oferta de enfermeiros críticos e com possibilidades de transformar a realidade neoliberal vigente.

A categoria da enfermagem como um todo necessita combater sua falta de representatividade na política brasileira, atuar no desenvolvimento de políticas públicas e engajar-se em movimentos que visem à proteção da saúde dos trabalhadores, pois, apenas com um coletivo articulado, instrumentalizado e engajado politicamente é que a categoria conseguirá de fato promover modificações. Ao mostrar atuação proativa e transformadora de realidades desumanas, o reconhecimento e a valorização dos docentes de enfermagem será mais outra consequência deste trabalho de qualidade.

Depreende-se também que, se esta mudança no perfil da categoria ocorrer, acarretará uma maior atuação destes profissionais em prol da enfermagem, trazendo grandes benefícios para os serviços de saúde, para a formação e qualificação da categoria e, conseqüentemente, empoderando os profissionais de enfermagem na busca por seu reconhecimento e valorização. Entende-se que uma categoria atuante politicamente recebe da sociedade maior visibilidade e conseqüente prestígio social.

Ademais, a fim de amplificar o reconhecimento dos docentes de enfermagem, faz-se necessária a divulgação deste trabalho nas mídias sociais, recomendando-se, por exemplo, a criação de sites para divulgação das atividades desenvolvidas no espaço universitário. Desta maneira, haverá maior visibilidade em relação ao ensino, à pesquisa e à extensão desenvolvidos por estes profissionais, podendo a população interagir com os docentes,

esclarecer dúvidas ou manifestar opiniões que sejam construtivas para uma melhor atuação profissional e para o reconhecimento do trabalho docente.

O desafio metodológico enfrentado neste estudo foi em relação à disponibilidade dos docentes para responderem as entrevistas, que, por terem uma alta demanda laboral, tinham uma agenda repleta de afazeres e pouco tempo disponível para participarem deste estudo. Salienta-se também uma possível limitação desta pesquisa, que foi ter como cenário de coleta de dados instituições públicas e, sobretudo, de natureza federal. Neste sentido, entende-se que, talvez, coletando os dados em outra instituição privada ou mesmo pública, mas de caráter estadual, poderia ter gerado dados mais ricos, podendo-se, inclusive, fazer comparações ou destacar distanciamentos de realidades.

Neste sentido, como sugestão de futuras pesquisas, recomenda-se a investigação do objeto de estudo, porém comparando-se instituições públicas e privadas. Além disso, também seria interessante a realização de estudos em instituições públicas de diferentes esferas, como uma universidade federal e outra estadual.

Além destas sugestões de pesquisa, alerta-se para a necessidade de desenvolvimento de mais estudos sobre a temática, recomendando-se também uma investigação sobre a influência das mídias sociais no reconhecimento profissional da enfermagem. Contudo, sabe-se que há uma incipiência de pesquisa envolvendo o assunto e diversos outros temas podem ser desenvolvidos.

Cabe ressaltar que este estudo contribuiu para alargar a análise acerca do reconhecimento e valorização dos docentes de enfermagem e sobre a configuração do trabalho docente pautado no modelo neoliberal, uma vez que auxiliou em um aprofundamento desta temática. Conclui-se que valorizar a profissão docente é vital para qualquer sociedade que busque sempre melhorar e se aperfeiçoar, superando suas dificuldades e retrocessos sociais em termos laborais, processuais, intelectuais, ou visando à superação de instituições e estruturas desiguais e nocivas.

Salienta-se que os resultados desta pesquisa serão socializados por meio de publicações de artigos em revistas científicas e apresentações em eventos científicos, além do fornecimento de exemplares deste manuscrito às direções das instituições que serviram de cenário de estudo e ao serviço de saúde do trabalhador das universidades.

REFERÊNCIAS

- ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo Perspec.**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 3-10, jan./mar. 2003.
- ALCARÁ, A. R. et al. Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 170-91, 2009.
- ALEXANDRE, M. O papel da mídia na difusão das representações sociais. **COMUM**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 17, p. 111-25, 2001. Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/imagens/espaco-do-professor/sala-de-aula/marcos-alexandre/opapel.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2016.
- ALMEIDA, L.P. Universidade, Alienação e Capitalismo. **Rev. Esp. Livre, Goiás**, v.10, n. 20, 2015. Disponível em:<<http://redelp.net/revistas/index.php/rel/article/view/319/348>>. Acesso: 21 dez. 2016.
- ALTOÉ, A. **Políticas Institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: absenteísmo e presenteísmo**. 2010. 140 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica, Belo Horizonte, 2010.
- ALVAREZ, D. **Cimento não é concreto, tamborim não é pandeiro, pensamento não é dinheiro! Para onde vai a produção acadêmica?** Rio de Janeiro: Myrrha, 2004. 262 p.
- ANDRÉ, M. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. *Aval. pol. públ. Educ.* **Ensaio**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 86, p. 213-30, jan./mar. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v23n86/0104-4036-ensaio-23-86-213.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.
- ANTUNES, R. **A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC, Lula)**. 2. ed. Campinas: autores associados, 2005.
- _____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- ARAÚJO, F. F. **Os distúrbios osteomusculares e o trabalho docente em enfermagem**. 2013. 111 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem Alfredo Pinto, UNIRIO, Rio de Janeiro, 2013.
- ARAÚJO, T. M; CARVALHO, F. M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educ. Soc.**, Salvador, v. 30, n. 107, p. 427-49, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2827/1/07.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.
- ARBEX, A. P. S; SOUZA, K. R, MENDONÇA, A. L. O Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. **Physis**, Rio de Janeiro, v.3, n.1, p. 263-84, 2013.

ASSOCIAÇÃO DE SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Interesses privados e universidade pública: privatização do financiamento universitário, 2016.** Disponível em: <<http://www.assufrgs.org.br/noticias/interesses-privados-e-universidade-publica-privatizacao-do-financiamento-universitario/>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009.

ÁVILA, L. I. et al. Implicações da visibilidade da enfermagem no exercício profissional. **Rev. Gaúcha Enferm. (Online)**, Porto Alegre, v. 34, n. 3, p. 102-109, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472013000300013>. Acesso em: 22 set. 2016.

BAGGIO, M. A.; ERDMANN, A. L. (In)visibilidade do cuidado e da profissão de enfermagem no espaço de relações. **Acta Paul Enferm.**, São Paulo, v. 23, n. 6, p.745-50, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002010000600005>. Acesso em: 13 set. 2016.

BALARDIN, M. E; NISHIMURA, S. **A universidade em tempos de precarização: nexos entre a reforma universitária e a greve nas federais.** 2012. Disponível em: <https://daefi.files.wordpress.com/2013/08/texto-universidade-em-tempos-de-precarizac3a7c3a3o.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

BALBACHEVSKY, E. **Atores e estratégias institucionais – a profissão acadêmica no Brasil, 1996.** Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt9602.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

BALDI, E; BARRETO, M. A. **Produtividade intelectual na docência universitária: um indicador de avaliação.** Disponível em: <http://www.afirse.com/archives/cd10/Documentos/Ateli%C3%AAs/II/II.2./5_Maria%20da%20Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Barreto%20e%20Elena%20Baldi_Produtividade%20intelectual.pdf>. Acesso em: 28 set. 2016.

BARBOSA, R. S.; BARROS, A. Estado neoliberal e os reflexos nas relações de trabalho no contexto da crise do capital. **Ciências humanas e sociais**, Maceió, v. 2, n. 2, p. 37-54, 2014.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.

BARROCAL, 2016. **Ajuste fiscal de Temer pune pobres, diz Conselho de Economia.** Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/economia/ajuste-fiscal-de-temer-pune-pobres-diz-conselho-de-economia>>. Acesso em: 28 dez. 2016.

BEHRING, E. R. As reformas na Política de Assistência Social: da benemerência ao direito social, da solidariedade às parcerias entre o público e o privado. **Universidade e Sociedade**, Brasília-DF, ano X, n. 22, nov. 2000, p. 16-22.

_____. E. R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos.** São Paulo: Cortez, 2003.

BENDASSOLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012.

BERINO, A. **Elementos para uma teoria da subjetividade em Marx**. 1994. 157 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal Fluminense, UFF, Niterói, 1994.

BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicol. Soc.**, São Paulo, v. 26, p. 129-39, 2014.

BILLINGS, D. M; HALSTEAD, J. A. **Teaching Nursing: A guide for Faculty**. 4. ed. Chicago: Elsevier, 2012.

BLANCH-RIBAS, J. M.; CANTERA, L. La nueva gestión pública de universidades y hospitales: aplicaciones e implicaciones. In: AGULLÓ, J. L; ÁLVARO, A; GARRIDO, R. M; SCHWEIGER, I (Ed.). **Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad**. Oviedo: Universidad de Oviedo, 2011. p.515-34.

BORDALO, K. B. **Interfaces entre trabalho docente e adoecimento**. 2014. 103 f. Dissertação de Mestrado (Mestre em Educação) – Universidade do Estado do Pará, UEPA, Pará, 2014.

BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. **Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações**. Vitória: EDUFES, 2001, 350 p.

BORGES, M. F; ARAÚJO, J. B. Ensino, pesquisa e extensão na Educação Superior: processo histórico e perspectivas futuras. **Rev. Dig. EFD.**, Buenos Aires, v. 17, n. 172, 2012. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd172/ensino-pesquisa-e-extensao-na-educacao-superior.htm>>. Acesso em: 8 set. 2016.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cad. psicol. soc. trab**, São Paulo, vol. 15, n. 1, p. 81-100, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172012000100007>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Univ. Psychol**, Colombia, v. 12, n. 4, p. 1211-33, 2013. Disponível em: <<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/6499/5925>>. Acesso em: 02 maio 2016.

BOSI, A. P. Avaliação como forma atualizada de dominação e intensificação do trabalho. **Movimento em debate**, Campinas, v. 2, n. 3, p. 26-37, 2009.

BOURDIEU, P. **Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 1 out. 2016.

_____. Constituição (1988). **Proposta de emenda à constituição nº 55, de 13 de dezembro de 2016.** Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras. Brasília, DF: Senado Federal, 2016a Disponível em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127337>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

_____. Constituição (1988). **Proposta de emenda à constituição nº 287, de 5 de dezembro de 2016.** Altera os arts. 37, 40, 42, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 2016b Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoes/Web/prop_mostrarintegra?codteor=1514097&filename=PEC+287/2016>. Acesso em: 16 dez. 2016.

_____. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 28 nov. 1968.

_____. Lei nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011. Autoriza o Poder Executivo a criar a empresa pública denominada Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH; acrescenta dispositivos ao Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 15 dez. 2011.

_____. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 29 ago. 2012a. Seção 1, p.1.

_____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de magistério. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 dez. 2012b. Seção 1, p.1.

_____. Medida provisória nº 746, de 22 de setembro de 2016. Institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral, altera a Lei nº 3.94, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e a Lei nº 11.494 de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 set. 2016c. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Mpv/mpv746.htm>. Acesso em: 17 dez. 2016.

BRASIL. Ministério da Educação. Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). **Portal MEC** (Online). Disponível em: <<http://reuni.mec.gov.br/o-que-e-o-reuni>>. Acesso em: 23 set. 2016.

_____. Ministério da Educação. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). **Portal MEC** (Online). 2016d. Disponível em: <<http://www.ebserh.gov.br/web/portal-ebserh/historia>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

_____. Ministério da Educação. **Portaria nº 7, de 29 de junho de 2006**. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/unidadeacademica/igdema/institucional/documentos/portaria-07-2008-mec-progressao-professor-associado>>. Acesso em: 2 out. 2016.

_____. Ministério da Educação. **Tabela de remuneração aplicável aos professores do magistério superior, de 1 de março de 2014**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Breno/Downloads/TABELA-SALARIAL-MAGIST%C3%89RIO-SUPERIOR.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2016.

_____. Ministério do Trabalho. **Média de idade da aposentadoria está entre menores do mundo**. 2016e. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/10/media-de-idade-da-aposentadoria-esta-entre-menores-do-mundo-diz-governo.html>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

BRAVERMAN, H. A habituação do trabalhador ao modo capitalista de produção. In: _____. (Org.). **Trabalho e capital monopolista: A degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, Ed. LTC, 2011, 3. ed. p. 124-134.

BRITO, J. et al. Saúde, gênero e reconhecimento no trabalho das professoras: convergências e diferenças no Brasil e na França. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 589-605, 2014.

BRUNO, A. Reestruturação capitalista e Estado Nacional. In: OLIVEIRA, D. A., DUARTE, M. R. T. (orgs.). **Política e trabalho na escola: administração dos sistemas públicos de educação básica**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

BUJDOSO, Y. L.V et al. A academia e a divisão social do trabalho na enfermagem no setor público: aprofundamento ou superação? **Cienc Saude Colet.**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 5, p.1363-74, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v12n5/28.pdf>>. Acesso em: 5 jul. 2015.

BURESH, B; GORDON, S. **Do silêncio à voz**. Coimbra: Ariadne, 2004.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da Síndrome de Burnout em professores: Síndrome de Burnout em professores. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 101-10, jan./jun. 2008.

CARNEIRO, C. Trânsito nas grandes cidades: o preço do tempo perdido. **Opinião e Notícia**. 2008. Disponível em: <<http://opinioenoticia.com.br/interna.php?id=15266>>. Acesso em: 13 set. 2016.

CARTA CAPITAL. **PEC 55**, que congela gastos sociais, é aprovada em 2º turno no Senado. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/pec-que-congela-gastos-sociais-e>>

aprovada-em-segundo-turno-no-senado>. Acesso em: 16 dez. 2016.

CARVALHO, M. E. P. Pierre Bourdieu sobre gênero e educação. **Rev. Ártemis**, João Pessoa, n. 1, 2004. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/viewFile/2364/2068>>. Acesso em: 3 set. 2016.

CASTRO, L. R. Privatização, especialização e individualização: um outro mundo (acadêmico) é possível? **Psicol. Soc.**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 622-27, 2010.

CASTRO, M. R. O. A Valorização Docente na Perspectiva Histórica e Atual. **Revista Virtual de Iniciação Acadêmica da UFPA**, 2001. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/revistaic>>. Acesso em: 03 jul. 2015.

CAVALCANTE et al. Qualidade de vida do enfermeiro no trabalho docente: Estudo com o Whoqol-bref. **Esc Anna Nery** (impr.), v. 2, n. 16, p. 320-325, abr./jun. 2012.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil) **Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem**. 2015. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html>. Acesso em: 15 dez. 2016.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (Brasil) Resolução COFEN nº 0441, de 15 de maio de 2013. Dispõe sobre participação do Enfermeiro na supervisão de atividade prática e estágio supervisionado de estudantes dos diferentes níveis da formação profissional de Enfermagem. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, BR, 15 maio. 2013. p.1-2.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE (Brasil). Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos: Brasília, DF, 2012.

COSTA, A.C. as injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v.14, n.1, 175-95, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v14s1/1678-1007-tes-14-s1-0175.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2016.

COSTA, D. O.; TAMBELLINI, A. T. A visibilidade dos escondidos. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 953-68, [s.m.], 2009.

COSTA, R. S.; CARVALHO, D. V. Análise da produção científica dos enfermeiros de Minas Gerais publicada em periódicos de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, n. 5, p. 19-25, 2001.

CUNHA, K. W. V. **A Produção Científica no Brasil nos anos de 2003 a 2008 sobre Síndrome de Burnout e Docência**. 2009. 57 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2009.

CUNHA, M. I. Inovações pedagógicas e a reconfiguração de saberes no ensinar e no aprender na universidade. In: VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de ciências sociais, 2004, Coimbra. **Anais...Coimbra**, 2004. p. 1-18.

DAMASCENO, V. **Se a PEC 55 limita direitos sociais, é uma proposta também racista.** Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/se-a-pec-55-limita-direitos-sociais-e-uma-proposta-tambem-racista>>. Acesso em: 17 de dez. 2016.

DAUDT, C. V. G. **Fatores de risco de doenças crônicas não transmissíveis em uma comunidade Universitária no Sul do Brasil.** 2013. 178 f. Tese de Doutorado (Doutorado em Epidemiologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2013.

D'OLIVEIRA, C. A. F. B.; ALMEIDA, C. M. **A vivência do prazer e do sofrimento no trabalho docente de enfermagem:** a percepção dos docentes de uma universidade pública no Rio de Janeiro. 2014. (Trabalho de Conclusão de Curso) - Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

DEJOURS, C. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Org.). Christophe Dejourn. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2011.p. 105-26.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 2009.

DELGADO, J. O. Neoliberalismo y capitalismo académico. Antigua, Guatemala, 01 a 03 de março de 2006. Disponível em: <www.flacso.edu.gt/docs/educacion/ponenciaseducaclacso/JaimeOrnelasDelgadoMex.Pdf>. Acesso em 16 jan 2017.

DUARTE, N. A pesquisa e a formação de intelectuais críticos na pós-graduação em educação. Perspectiva. Florianópolis, NUP/Editora da UFSC, v. 24, n. 1, p. 89-110, jan/jun. 2006.

ERMEL, RC et al. The spiritual well-being of the faculty of medicine and nursing. *Journal of Nursing UFPE on line*, v. 9, n. 1, p. 158-63, 2015. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/viewArticle/5303>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

FANTAZIA, M. M. **Perfil do adoecimento dos trabalhadores de câmpus universitário do interior paulista:** análise dos dados de absenteísmo por motivo de doença. 2015. 74 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Medicina) – Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2015.

FARIA, I. P. **O ingresso em instituições federais de ensino superior:** um estudo interdisciplinar das cotas para discentes e docentes. 2015. 11 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares) - Universidade Federal da Bahia, UFBA, Salvador, 2015.

FÁVERO, A.A.; PASSINATO, D. O docente universitário como profissional pesquisador de sua própria prática. *Rev. Eletro. Contrapontos*, Rio Grande do Sul, v.13, n.3, p. 195-206, 2013. Disponível em: <[file:///C:/Users/Camila/Downloads/4601-13922-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Camila/Downloads/4601-13922-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 21 dez. 2016.

FEDERAÇÃO DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. **Campanha Salarial.** Disponível

em:<<http://www.proifes.org.br/noticia/1153/campanha-salarial-2015:-uma-chamada-a-mobilizacao>>. Acesso em: 2 out. 2016.

FERREIRA, E. M., et al. Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente. **Rev. esc. enferm.** USP, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1292-6, dez. 2009. Edição especial. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe2/a25v43s2.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

FERREIRA, J. S. **A importância da resiliência, estresse, síndrome de burnout e absenteísmo nas organizações e na saúde dos profissionais.** 2011. 31 p. Monografia (Pós-Graduação de Auditoria e Gestão em Saúde) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2011.

FIDALGO, F.; FIDALGO, N. L. R.; OLIVEIRA, M. A. (orgs) **Intensificação do trabalho docente: Tecnologias e Produtividade.** Campinas: Papyrus, 2009.

FIGUEIREDO, A. S; AFONSO, N. Docentes de enfermagem em Portugal: a realidade dos professores em regime de dedicação exclusiva. **Cadernos de Saúde**, Lisboa, vol. 3, n. 2, p. 53-64, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/12543>>. Acesso em: 21 set. 2016.

FRANCH, M.; BATISTA, C.; CAMURÇA, S. Neoliberalismo: A doutrina que orienta o ajuste estrutural. In: **Ajuste estrutural, pobreza e desigualdade de gênero.** Recife: Iniciativa de Gênero, 2001.

GALLEGUILLOS, T.G.B; OLIVEIRA, M.A.C. A institucionalização e o desenvolvimento da enfermagem no Brasil frente às políticas de saúde. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 54, n. 3, p. 466-74, 2001. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/reben/v54n3/v54n3a09.pdf>>. Acesso em: 4 jan. 2017.

GARCIA, G. Aprovada na Câmara, PEC 241 passa a tramitar no Senado como PEC 55. O GLOBO, Brasília, 13 dez.2016. Disponível em:<<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/10/aprovada-na-camara-pec-241-vira-pec-55-no-senado.html>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cad. Pesqui.**, v. 45, n. 45, p. 88-111, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. A pesquisa científica. In:_____. (Org.). **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre, Ed. UFRGS, p. 31-42, 2009.

GERNET, I. Psicodinâmica do Reconhecimento. IN: MENDES, A. M. et al. **Psicodinâmica e Clínica do Trabalho:** temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2011.

GOMES, L; BRITO, J. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 6 n. 1, p. 49-62, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100005>. Acesso em: 22 set. 2016.

GOMES, Z. O. et al. Os reflexos, na saúde do trabalhador, do dimensionamento inadequado dos profissionais de enfermagem. **Rev. eletrônica enferm.** CEEN. v. 1 , n. 1, p. 1- 13, 2012.

Disponível em:

<<http://www.cpghs.pucgoias.edu.br/7mostra/Artigos/SAUDE%20E%20BIOLOGICAS/Dimensao%20inadequado%20dos%20profissionais%20de%20enfermagem%20e%20os%20reflexos%20na%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2016.

GONÇALVES, F. G. A. et al. Modelo neoliberal e suas implicações para a saúde do trabalhador de enfermagem. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 22, p. 519-525, 2014.

_____. O modelo neoliberal e suas repercussões para o trabalho e para o trabalhador de enfermagem. **Rev. Enferm. UFPE** (online), Recife, v. 7, n. 11, p. 6352-9, nov. 2013.

GRANEMANN, S. **Empresa para privatizar e tirar HUs dos pobres**. Disponível em:<<http://www.sintufsc.ufsc.br/?p=8300>>. Acesso em: 16 de dez. 2016.

GUARANY, A. M. B. Trabalho docente, carreira doente: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. **Rev.Educ.**, Rio Grande do Sul, v. 3, n. 1, p. 26-40, 2012.

GUEÉRIN, F. et al. **Compreendendo o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

GUIMARÃES, A. R; CHAVES, V. L. J. A intensificação do trabalho docente universitário: aceitações e resistências. **RBP AE**, [S.l],v. 31, n. 3, p. 567 – 86, 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/Camila/Downloads/59914-261753-1-PB.pdf>>. Acesso em: 1 set. 2016.

GUIMARÃES, R; SANTOS, L.M.P, ANGULO-TUESTA, A; SERRUYA, S.J. Defining and implementing a National Policy for Science, Technology, and Innovation in Health: lessons from the Brazilian experience. **CadSaude Publica**, Rio de Janeiro, v.22, n. 9, p. 1775-94, 2006.

HARVEY, D. **A brief history of neoliberalism**. USA: Oxford, 2005, 235p.

HARVEY, D. **The limits to capital**. England: Oxford, 2015. 469 p.

HESKETH, J. L; COSTA, M. T. P. M. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Rev. adm. empres.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v20n3/v20n3a05>. Acesso em: 6 set. 2016.

HOOD, L. J. **Conceptual bases of professional nursing**. Philadelphia: Wolters Kluwer Health, 2014.

IAMAMOTO, M.V. **O Brasil das desigualdades**: “questão social”, trabalho e relações sociais. **SER social**, Brasília, v.15, n. 33, p. 261-384, 2013. Disponível em:<http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/9520/7600>. Acesso em: 21 Dez. 2016.

IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/default.shtm>. Acesso em: 5 jul. 2015.

JAFELICC JUNIOR, M. **O papel social dos professores universitários**. 2002. Disponível em:
<<http://www.unesp.br/proex/informativo/edicao22dez2002/materias/professorsocial.htm>>. Acesso em: 21 ago. 2016.

KERR, C. **The Uses of University**. Cambridge Mass: Harvard University Press, 1982.

KOIVUNEN, M; KAIJA, S. Nursing professionals' experiences of the facilitators and barriers to the use of telehealth applications: - a systematic review of qualitative evidence. **JBILibrary of systematic reviews**, v.10, n.57, p.3894-3906, 2012. Disponível em:
<http://journals.lww.com/jbisrir/Citation/2012/10570/Nursing_professionals__experiences_of_the.4.aspx>. Acesso em: 17 de nov. 2016

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

LAPA, A; PRETTO, N. L. Educação a distância e precarização do trabalho docente. **Em Aberto**, Brasília, v. 23, n. 84, p. 79-97, 2010. Disponível em:
<<http://www.rbep.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/viewFile/2263/2230>>. Acesso em: 12 set. 2016.

LÉDA, D. B; MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Educ. Real.**, v. 34, n. 1, p. 49-64, 2009. Disponível em:
<<http://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/viewFile/8457/4922>>. Acesso em: 9 set. 2016.

LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p.105-120, 2011.

LEMOS, M. C.; PASSOS, J. P. Satisfação e frustração no desempenho do trabalho docente de enfermagem. **Revista Mineira de Enfermagem**, Minas Gerais, v. 16, n. 1, p. 48-55, jan./mar. 2012.

LIBARDI, D. A. O papel do professor universitário na construção do conhecimento. **Revista de educação**, Piracicaba, v. 13, n. 15, p. 9-26, 2010.

LIMA, I. B. Neoliberalismo, mundo do trabalho e formação docente: a política do Banco Mundial. **Políticas Públicas e Sociedade**, Fortaleza, v. 3, n. 5, p. 17-25, jan/jun, 2003.

LIMA, J. C. F. Neoliberalismo e Formação Profissional em Saúde. **Trabalho necessário**, Niterói, v. 5, n. 5, p. 1-16, 2007.

LIMA, MFEM; LIMA-FILHO, DO. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciênc. cogn.**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 3, p. 62- 82, 2009. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212009000300006>. Acesso em: 25 ago. 2016.

LOADS, D; COLLINS, B. Recognising Ourselves and Each Other in Professional Recognition In: _____. (Org.). Identity Work in the Contemporary University. UK:SensePublishers, 2016.p. 169-79.

- LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 26, p. 405-30, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332006000100016&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 25 ago. 2016.
- LOPES, M. C. R. Universidade produtiva e trabalho docente flexibilizado. **Est. PesquiPsicol**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 35-48, 2006.
- 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, 2005.
- MABHALA, M. A. Health inequalities as a foundation for embodying knowledge within public health teaching: a qualitative study. **Int J Equity Health**, v. 12, n. 46, 2013. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3698137/?tool=pubmed>>. Acesso em: 22 nov. 2015.
- MACHADO, A. M. N; ALVES, V. M. As origens da universidade e os modelos ditos clássicos: alguns elementos de ontem e de hoje! In: ALMEIDA, M. L. *Políticase processos educativos*. Campinas: Mercado de Letras, 2011.
- _____; BIANCHETTI, L. (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **ERA**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244-54, 2011.
- MACHADO, F. T. **Relações entre trabalho, qualidade de vida e saúde dos docentes**. 2016. 45 f. Monografia (Graduação em psicologia) - Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, Santa Cruz do Sul, 2016.
- MACHADO, R. P. Precisamos falar sobre a vaidade na vida acadêmica. **Carta Capital** (Online). Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/precisamos-falar-sobre-a-vaidade-na-vida-academica>>. Acesso em: 5 set. 2016
- MAIA, F.L. O paradoxo da intensificação: uma análise do trabalho dos professores de ensino superior público federal. 2014. 293f. Tese de Doutorado (Doutorado em Sociologia)- Universidade Federal do Paraná, UFPR, Curitiba, 2014.
- MALVÁREZ, S.M; CASTRILLÓN-AGUDELO, M.C. Panorama de la fuerza de trabajo em enfermeira em América Latina. Segunda parte. **Ver Enferm IMSS**, Colombia, v.14, p.145-65, 2006.
- MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.
- MANCEBO, D. ET AL. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/er/n28/a04n28>>. Acesso em: 4 jan. 2017.
- MARINI, C. O contexto contemporâneo da administração pública na América Latina. **Rev. Serv. Pub.**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 4, p. 31-52, 2002. Disponível em:<<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/293/299>>. Acesso em: 3 set. 2016.

MARTINS, C. B. O ensino superior brasileiro nos anos 90. **S. Paulo. Persp.**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 41-60, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n1/9801.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2016.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Nova Cultural, 1983. (Os economistas, v. I)

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50: 340-53, 1975.

MATOS, I. B. et al. Profissões e ocupações de saúde e o processo de feminização: tendências e implicações. **Athenea**, Rio Grande do Sul, v. 13, n. 2, p.239-244, jul. 2013.

MAVIS, K.; HA, T. S. Borderless education and teaching and learning cultures: the case of Hong Kong. **Australian Universities' Review**, Austrália, v. 41, n. 1, p. 26-33, 1998.

Disponível em:

<<https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=990706717;res=IELAPA>>. Acesso em: 2 set. 2016.

MAYA, C. M; SIMÕES, A. L. A. Implicações do dimensionamento do pessoal de enfermagem no desempenho das competências do profissional enfermeiro. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 64, n. 5, p. 898-904, 2011. Disponível em: <<file:///C:/Users/Camila/Downloads/v64n5a15.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2016.

MEDEIROS, et al. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. **Rev. Eletr. Enf. Goiás**, Goiás, v. 8, n. 2, p. 233-40, 2006.

MEDEIROS, M. D. Avaliação da pós-graduação no Brasil e a produção intelectual: o “modelo capes” de 1975 a 2002. 2016. 165 f. Dissertação (Mestrado em gestão educacional) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, São Leopoldo, 2016.

MELO, A. S. et al. **Até onde o salário influencia o comprometimento, a satisfação e a motivação dos funcionários**. Disponível

em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/ate-onde-o-salario-influencia-o-comprometimento-a-satisfacao/26520/>>. Acesso em: 21 set. 2016.

MELO, M. T. L; FOGUEL, D. **Os descaminhos da carreira docente nas universidades federais brasileiras**. Disponível em:<http://www.abc.org.br/article.php3?id_article=2741>. Acesso em: 13 set. 2016.

MENDES et al. Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 527-56, 2007.

Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1518-61482007000200015&script=sci_arttext&tlng=es. Acesso em: 19 set. 2016.

MENDES, J.E. Ideologia neoliberal, gestão escolar e trabalho docente. In: 26ª reunião da associação o nacional de Pós-Graduação e pesquisa em educação, 26, 2003, Poços de Caldas, GT: **Trabalho e Educação**/nº 9, 1-13. Disponível em:< <http://26reuniao.anped.org.br/>>. Acesso em: 15 de dez.2016.

MENEZES, D.H.L; LEITE, J.L. A nova configuração da política de saúde no Brasil: o Rio de Janeiro como laboratório. **R. Pol. Públ.**, São Luís, v. 20, n 1, p.121-136, 2016. Disponível em:< file:///C:/Users/Camila/Desktop/5040-15675-1-PB.pdf>. Acesso em 16 dez. 2016

MERHY, E. E. **Saúde: a cartografia do trabalho vivo**. São Paulo: Hucitec, 2005.

MESTRINO, M. G. Papéis e Competências dos Professores de Enfermagem: Um quadro de análise. **Pensar Enfermagem**, Lisboa, v. 12, n. 2, 2. sem. 2008. Disponível em:<http://pensarenfermagem.esel.pt/files/2008_12_2_2-12(2).pdf>. Acesso em: 25 jun. 2015.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2010.

_____. (Orgs.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. 108 p.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilema. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, supl. 2, p. 21-32, 1997.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Departamento de Ciência e Tecnologia, Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Pesquisa em saúde no Brasil. **Rev. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.42, n.4, 773-5, 2008. Disponível em:<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102008000400027>. Acesso em: 15 nov. 2016.

MOEHLECKE, R. **Professores criam estratégias para enfrentar as adversidades escolares**. Disponível em:<https://agencia.fiocruz.br/professores-criam-estrat%C3%A9gias-para-enfrentar-as-adversidades-escolares>. Acesso em: 5 set. 2016.

MONTEIRO et al. Extensão universitária: opinião de estudantes do campus saúde de uma instituição pública da região metropolitana de Recife-PE. **REME**, Recife, vol. 13, n.3, p. 349-57, jul./set. 2009. Disponível em:<http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/199>. Acesso em: 20 set. 2016.

MORAIS, M. F.; ALMEIDA, L. S.; AZEVEDO, I. Criatividade e práticas docentes no Ensino Superior: Como pensam os alunos de áreas curriculares diferentes? **Rev. AMAZônica**, Amazonas, v.12, n.2, p.97-126, 2014. Disponível:<http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/34301/1/Praticas%20docentes%20e%20criatividade.pdf>. Acesso em:21 dez. 2016.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Rev. Psicol.**, Amazonas, v. 12, n. 2, p. 217-28, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n2/v12n2a07.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2015.

MORAN, J. M. Os novos espaços de atuação do educador com as tecnologias. In: Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino, 2, 2007, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Champagnat, 2007. p. 245-53.

MOREL, E. **O golpe começou em Washington**. São Paulo: Paco Editorial, 2014.

- MORIN, E; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L.V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.**, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Maria_Tonelli2/publication/250047104_O_trabalho_e_seus_sentidos/links/00b495375119128be6000000.pdf>. Acesso em: 3 set. 2016.
- MOTA, C. R. As principais teorias e práticas de desenvolvimento. In: _____. **A difícil sustentabilidade**. (Org.). Rio de Janeiro: Garamond, 2001. p. 27-40.
- NASCIMENTO, E. A. **Novas Tecnologias Educacionais na Sala de Aula**: Implicações no Trabalho Docente. Disponível em:<<http://www.cefetes.br/gwadocpub/Pos-Graduacao/Especializa%C3%A7%C3%A3o%20em%20educa%C3%A7%C3%A3o%20EJA/Publica%C3%A7%C3%B5es/anped2001/textos/p0913759993884.PDF>>. Acesso em: 30 set. 2016.
- NEVES, M. Y. R. E SILVA, E. S. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 63-75, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1808-42812006000100006&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 5 set. 2016.
- NOGUEIRA, C.M.M; NOGUEIRA, M.A. **Bourdieu & a Educação**. Autêntica: Rio de Janeiro, 2013. 128p.2013-
https://play.google.com/store/books/details?id=Kqac1hkZCNUC&rdid=book-Kqac1hkZCNUC&rdot=1&source=gbs_vpt_read&pcampaignid=books_booksearch_viewport
- NOGUEIRA, S. T. O; BRASIL, K. T. R. O lugar do reconhecimento no trabalho docente. **Rev. Exitus**, Pará, v. 3, n. 2, jul./dez. 2013. Disponível em:<http://www.ufopa.edu.br/revista_e_xitus/revistas/vol.-3-no.-2-2013-2013-issn-impresso-2236-2983-issn-eletronico-2237-9460/artigos/o-lugar-do-reconhecimento-no-trabalho-docente/view>. Acesso em: 15 jul. 2015.
- NORONHA, J. C.; SOARES, L. T. A política de saúde no Brasil nos anos 90. **Ciênc. saúde coletiva**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 445-50, [s.m.], 2001.
- NUNES, C. M. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Rev. Eletr. Enf.**, v. 12, n. 2, p. 252-7, 2010. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v12/n2/v12n2a04.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.
- OLBRICH, S. R. L. R. et al. Sedentarismo: prevalência e associação de fatores de risco cardiovascular. **Rev. Ciênc. Ext.**, v. 5, n. 2, p. 30-41, 2009.
- OLIVEIRA, D. C. Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. **Rev. enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 569-76, out./dez. 2008.
- OLIVEIRA, E.A. A funcionalidade da política social e os limites da emancipação humana na ordem do capital. **SER Social**, Brasília, v. 17, n. 37, p. 348-367, 2015. Disponível em:<http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/16996/13571>. Acesso em 21 dez. 2016.

OLIVEIRA, F. P. M. E LIMA, C. M. A relação tutoria e docência nos cursos de pedagogia a distância das instituições parceiras da UAB. In: V Seminário internacional de educação a distância, 2013, Minas Gerais. **Anais...** Minas Gerais, 2013. Disponível em: <https://www.ufmg.br/ead/seminario/anais/pdf/Eixo_2.pdf>. Acesso em: 29 set. 2016.

OLIVEIRA, W. S. L. **O Poder Organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte**. 2008. 133 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG, 2008.

OZÓRIO, V. A. Excesso de alunos em sala de aula não combina com qualidade educacional. Sua Voz. **Rev. Educação Pública**. Disponível em: <<http://www.educacaopublica.rj.gov.br/suavoz/0071.html>>. Acesso em: 13 set. 2016.

PARFARO, R. C. MARTINO, M. M. F. Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. **Rev. esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 152-60, jun. 2004.

PASCHOALIN, H. C. **Presente no trabalho, mesmo doente: o presenteísmo na enfermagem**. 2012. 170 f. Tese de Doutorado (Doutorado em Enfermagem) - Escola de Enfermagem Anna Nery, UFRJ, Rio de Janeiro, 2012.

PAULANI, L. M. O projeto neoliberal para a sociedade Brasileira: sua dinâmica e seus impasses. In: **Fundamentos da educação escolar no Brasil contemporâneo**. LIMA, J. C. F.; NEVES, L. M. V. (Org). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/EPSJV, 2006. p. 67-107. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

PEAT, J; BURDEN, P. The push for professional recognition – a double-edged sword? In: SEDA Spring Teaching, Learning and Assessment Conference 2014: Engaging Students; Engaging Staff, 2014, Newcastle, U.K. Disponível em: <<http://eprints.kingston.ac.uk/31360/>>. Acesso em: 30 de nov. 2016.

PEREIRA, C. P. A Pobreza, suas causas e interpretações: destaque ao caso brasileiro. **Rev. Ser Social**, Brasília, v. 18, p. 229-52, 2006. Disponível em: <<file:///C:/Users/Camila/Downloads/191-3715-2-PB.pdf>>. Acesso em: 12 de ago. 2015.

PEREIRA, J.D.; SILVA, S.S.S.; PATRIOTA, L.M. POLÍTICAS SOCIAIS NO CONTEXTO NEOLIBERAL: focalização e desmonte dos direitos. **Rev. Qualit@s**, Paraíba, v.5,n.3, p. 1-14, 2006. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/64/56>>. Acesso em: 17 dez. 2016.

PEREIRA, O. A. V. **Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais**. 2006. 99 f. Dissertação (Mestrado em meio ambiente e sustentabilidade) - Centro Universitário de Caratinga, Caratinga, 2006.

PINHEIRO, F. T.; MENDES, F. P. As enfermeiras e a enfermagem na época vitoriana segundo a obra de Anne Perry. **HERE** (online), Portugal, v. 3, n. 2, p. 97-112, ago./dez. 2012.

PIRES, A. S et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. **Cienc. Cuid. Saúde**, Maringá, v. 12, n. 2, p. 338-345, abr./jun. 2013.

PLIHON, D. **Global regulation in the aftermath of the subprime crisis**. In: Centre d'Economie de Paris-Nord, Paris, 2009. Disponível em: <http://augurproject.eu/IMG/pdf/Regulation_of_globalisationVF_0-2.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2016.

_____, D. **Neoliberalismo é o oposto da democracia**. 2014. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/eleicoes-2014/neoliberalismo-e-o-oposto-da-democracia-diz-estudioso-frances-284.html>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. **Fundamentos de pesquisa em Enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. 488 p.

RAFFA, L. O., et al. Precarização do trabalho docente: descompassos da administração de instituições privadas de ensino superior. **Rev. Facul. Adm.**, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 13- 24 , 2012. Disponível em : <<http://www.nwk.edu.br/intro/wp-content/uploads/2014/05/ADMINISTRA%C3%87%C3%83O-2012-Revista-Administra%C3%A7%C3%A3o.pdf#page=13>>. Acesso em: 15 set. 2016.

RIDENTE, M. S. ANDES: Representação política e sindical de professores universitários. **Cad. Pesq.**, São Paulo, n. 93, p. 72-80, 1995. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/851>>. Acesso em: 20 set. 2016.

RIGOLIN, I.B. As PPP-Parcerias público privadas: breve análise jurídica. **Rev. Fac. Direito Sao Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, v.11, p.195-218, 2015. Disponível em: <<http://www.ojs.fdsbc.servicos.ws/ojs/index.php/fdsbc/article/view/359/246>>. Acesso em 16 dez. 2016.

RODRIGUES, M. T. P.; MENDES SOBRINHO, J. A. C. Enfermeiro professor: um diálogo com a formação pedagógica. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 60, n. 4, p. 456-9, 2007. Acesso em: 02 jul. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000400019>. Acesso em: 2 set. 2016.

ROSAS, F. S. **Indicadores de impacto, visibilidade e colaboração para a produção científica da pós-graduação brasileira**. 2013. 149 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em ciência da informação) - Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2013.

ROSS, H. Negotiating managerialism: professional recognition and teachers of sustainable development education. **Journal Environmental Education Research**, v.21, n.3, p.403-16, 2015. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13504622.2014.994165>>. Acesso em: 15 out. 2016.

SAAD-FILHO, A; JOHNSTON, D. Neoliberalism: A Critical Reader. Disponível em: <<http://econpapers.repec.org/bookchap/ucpbkecon/9780745322995.htm>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

SÁNCHEZ-LÓPEZ, M. D. P., SAAVEDRA, A. I.; DRESCH, V.; LIMIÑANA, R. Conformity to Traditional Gender Norms in a Feminized Occupation: The Influence on Health Behaviors. **Health**, v. 6, p. 2775-89, 2014. Disponível em: <http://file.scirp.org/Html/2-8203054_52226.htm>. Acesso em: 23 nov. 2015.

SARAIVA, L. A. S. Cultura organizacional em ambiente burocrático. **RAC**, v. 6, n. 1, p.187-207, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552002000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 21 set. 2016.

SEMERENE, B. Mais um degrau na sua carreira. **Universia**. Disponível em: <<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2006/07/12/437091/ais-um-degrau-na-sua-carreira.html#>>. Acesso em: 22 set. 2016.

SETUBAL, M.A. **Plano de reforma de ensino pode aumentar desigualdades**. Apresentá-lo por MP é grave. 2016. Disponível em:<http://brasil.elpais.com/brasil/2016/09/24/politica/1474740365_928760.html>. Acesso em: 16 dez. 2016.
. Disponível em:<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2855/3452>>. Acesso em: 15 dez. 2016.

SGUISSARDI, V. Universidade neoprofissional, heterônoma e competitiva. In: FÁVERO, M.L.; MANCEBO, D. (Org.). **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004a.

SILVA, F. L. Reflexões sobre o conceito e a função da universidade pública. **Estud. Av**, São Paulo, vol. 15, n. 42, p. 295-304, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142001000200015&script=sci_arttext>. Acesso em: 21 set. 2016.

SILVA, M. **Internet na escola e inclusão**. Integração das Tecnologias na Educação: salto para o futuro. Brasília: Ministério da Educação (2005): 62-69.

SILVA, O.G; NAVARRO, E.C. A relação professor-aluno no processo ensino – aprendizagem. **Rev.Eletr. Univar**, Mato Grosso, v.3, n.8, p.95-100, 2012. Disponível em:<<file:///C:/Users/Camila/Downloads/82-172-1-SM.pdf>>. Acesso em: 21 dez. 2016.

SILVÉRIO, M. R. et al. O ensino da saúde e suas repercussões na qualidade de vida docente. **Rev.bras. educ. méd.**, v. 34, n. 1, p. 65-73, 2010.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Apeosp diz que ensino médio proposto por Temer prepara aluno para 'mero tecnicismo**. 2016. Disponível em:<<http://www.redebrasilatual.com.br/educacao/2016/10/reforma-do-ensino-medio-prepara-o-aluno-para-um-mero-tecnicismo-diz-apeosp-3453.html>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

SOARES, et al. Fatores facilitadores e impeditivos no cuidar de si para docentes de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v. 20, n. 4, out-dez. 2011. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010407072011000400015&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 jul. 2015.

SOARES, R. J. O. **Atitudes e práticas do docente de enfermagem sobre o cuidar de si na perspectiva da saúde do trabalhador**. 2008. 177 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem Anna Nery, UFRJ, Rio de Janeiro, 2008.

SODRÉ, F. ET AL. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares: um novo modelo de gestão? *Soc. Soc.*, São Paulo, n. 114, p. 365-80, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n114/n114a09.pdf>>. Acesso em: 4 jan. 2017.

SOUZA, M. G. **O uso da internet como ferramenta pedagógica para os professores do ensino fundamental**. 2013. 59 f. Monografia. (Graduação em Enfermagem) - Universidade Estadual do Ceará, Ceará, 2013.

SOUZA, M.B. Variedades de, dentro e no capitalismo. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 7-32, 2014. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2855>>. Acesso em: 21 dez. 2016.

SOUZA, N. V. D. O. **O reconhecimento e a valorização do trabalho docente universitário: implicações para a saúde dos trabalhadores**. 2014. 39 f (Programa Prociência) Produção Científica, Técnica e Artística. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

TAMAYO, A; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552003000400003&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 5 set. 2016.

TEIXEIRA, C.S. **Transformação da vida em sociedade através das mídias**. 2012. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Cacequi, 2012.

TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Camila/Downloads/Sueli_Teixeira.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016.

TERRA, C. F. O que as organizações precisam fazer para serem bem vistas nas mídias sociais sob a ótica da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas. In: V ABRAPCORP, 2001, Maranhão. *Anais...* Maranhão, 2001. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Carolina_Terra/publication/266867680_O_que_as_organizacoes_precisam_fazer_para_serem_bem_vistas_nas_midias_sociais_sob_a_otica_da_Comunicacao_Organizacional_e_das_Relacoes_Publicas/links/555b975008ae91e75e7665d4.pdf>. Acesso em: 27 set. 2016.

TONIOTE, P. et al. Influência das Redes Sociais no aprendizado. *ECOS*, v. 6, n. 1, p. 150-67, 2016. Disponível em: <[file:///C:/Users/Camila/Downloads/1750-8688-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Camila/Downloads/1750-8688-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 14 set. 2016.

ULRICH, B. Gender Diversity and Nurse-Physician Relationships. **AMA Journal of Ethics**, v. 12, n. 1, 41-5, 2010. Disponível em: <<http://journalofethics.ama-assn.org/2010/01/msoc1-1001.html>>. Acesso em: 21 nov.2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Por que a Ebserh faz mal à saúde pública?** Disponível em: <<http://www.hc.ufpr.br/?q=content/por-que-ebserh-faz-mal-saude-publica>>. Acesso em: 28 dez. 2016.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cad. Pesq. Adm.**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 1-13, 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>>. Acesso em: 6 set. 2016.

VEREA, L. Quando a doença vem da emoção. A somatização tem de ser tratada, pois pode enfraquecer as defesas do organismo. Disponível em: <<http://www.verea.com.br/clippingDetalhado.php?id=86>>. Acesso em: 15 set. 2016.

VIANNA, C. P. O sexo e o gênero da docência. **Cad. Pagu**(online), São Paulo, n. 17, p. 81-103, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a03.pdf>>. Acesso em: 03 jun. 2015.

VILELA, E. F; GARCIA, F. G; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 517-540. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/read/v19n2/v19n2a10>>. Acesso em: 19 set. 2016.

VIOLIN, T.C. O Estado, ordem social e provatização: as terceirizações ilícitas da administração pública por meio das organizações sociais, oscips e demais entidades do terceiro setor. **Raízes jurídicas**, Curitiba, v. 5, n. 2, 2009. Disponível em: <[file:///C:/Users/Camila/Downloads/78-268-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Camila/Downloads/78-268-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 16 dez. 2016.

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

WEBBER, D. V.; VERGANI, V. A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Ceará. **Anais...** Ceará, 2010. Disponível em: <http://www.sinprocaxias.com.br/igc/uploadAr/FileProcessingScripts/PHP/UploadedFiles/a_profissao_de_professor.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2015.

WOLECK, A. O trabalho, a ocupação, o emprego: uma perspectiva histórica. **Instituto Catarinense de Pós-Graduação**. 2002. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev01-05.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2015.

XAVIER, F. A. et al. Fatores de risco cardiovascular entre docentes de uma universidade pública de Minas Gerais. **REME**, Minas Gerais, v. 14, n. 4, p. 465-72, 2010.

YANG, X et al. Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. **Public Health**, [S.l],v. 123, n. 11, p. 750-5, nov. 2009. Disponível em:

<[http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917\(13\)00166-4/abstract](http://www.nurseeducationtoday.com/article/S0260-6917(13)00166-4/abstract)>. Acesso em: 15 set. 2014.

ZAPAROLI, V; GORDO, M. **Ajuste fiscal provoca crise nas universidades**. Disponível em: <<http://www.pstu.org.br/node/21348>>. Acesso em: 25 set. 2016.

ZEICHNER, K. M. Para além da divisão entre professor-pesquisador e pesquisador acadêmico. In: GERALDI, C.M.; FIORENTINI, D.; PEREIRA, E. M. (orgs.) **Cartografia do trabalho docente: professor (a)-pesquisador (a)**. Campinas: ABL, 2007. p. 207-36.

APÊNDICE A - Instrumento de coleta de dados



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO BIOMÉDICO
FACULDADE DE ENFERMAGEM
Instrumento de coleta de dados



Parte I: Caracterização do participante

<p>1) <u>Sexo:</u></p> <p>Feminino () Masculino ()</p>	<p>2) <u>Categoria docente:</u></p> <p>Possui Mestrado () Possui Doutorado()</p>
<p>3) <u>Tempo de atuação profissional como docente da universidade:</u></p> <p>Entre 01 anos a menos de 5 anos () De 5 a 10 anos () de 10 a 15 anos () de 15 a 20 anos () mais de 20 anos ()</p>	<p>5) <u>Atividades Desenvolvidas:</u></p> <p>Graduação- Teoria() Prática() Extensão () Especialização Lato Sensu () Mestrado () Doutorado () Possui Cargo de chefia() Outros () Quais? _____</p>
<p>4) <u>Número de vínculos empregatícios:</u></p> <p>() Um () Dois () Três () Mais que três</p>	<p>7) <u>Faixa Salarial:</u></p> <p>Menos que 4 mil reais () De 4 a 6 mil reais () De 6 a 8 mil reais () De 8 a 10 mil reais () De 10 a 12 mil reais () Mais que 12 mil reais ()</p>
<p>6) <u>Faixa etária:</u></p> <p>Tenho de 20 a 30 anos () Tenho de 31 a 40 anos () Tenho de 41 a 50 anos () Tenho de 51 a 60 anos () Tenho mais de 60 anos ()</p>	

Parte II: Apreensão do objeto

- 1) Descreva sua rotina laboral, apontando as facilidades e dificuldades do seu trabalho.
- 2) Fale sobre seu processo de trabalho após a inserção do modelo neoliberal, fato decorrido em torno da década de 1990.
- 3) Discorra como você percebe o reconhecimento e o valor do seu trabalho pelos alunos, gestores da educação e pela sociedade em geral.
- 4) Exponha sobre possíveis alterações na sua saúde, decorrente de suas atividades laborais, considerando principalmente a questão do reconhecimento e da valorização de suas atividades laborais.
- 5) Discorra sobre sugestões que poderiam melhorar o reconhecimento e a valorização do trabalho docente de enfermagem.

APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO BIOMÉDICO
FACULDADE DE ENFERMAGEM



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada (a) para participar de uma pesquisa intitulada: **“O Modelo Neoliberal e suas Repercussões para o Docente de Enfermagem: Valorização e Reconhecimento Profissional”**, que tem como objetivos: Descrever o processo de trabalho do docente de enfermagem a partir da inserção do modelo neoliberal; Analisar a percepção do docente de enfermagem acerca da valorização e do reconhecimento no trabalho a partir da introdução do modelo neoliberal; Discutir as repercussões no processo saúde-doença de docentes de enfermagem mediante à percepção do reconhecimento e da valorização de suas atividades laborais.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado seu nome em qualquer fase do estudo. Quando for necessário exemplificar determinada situação, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados, divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A pesquisa terá duração de vinte e um meses, com o término previsto para novembro de 2016.

A sua participação é totalmente voluntária, isto é, você pode recusar-se a responder a qualquer pergunta ou desistir de participar a qualquer momento não recaindo sobre você nenhum tipo de penalidade ou discriminação. Você terá total direito de questionar a respeito da sua participação e sobre o andamento da pesquisa, assim como tirar dúvidas sobre o tema apresentado.

Os riscos potenciais desta pesquisa são classificados como riscos mínimos que, quando presentes estão associados ao desconforto físico (ex: cansaço, fadiga, mal-estar), desconforto psicológico ou emocional (ex: medo, constrangimento, tensão, euforia, estresse, tristeza, choro, angústia), perda da privacidade e perda do tempo.

A pesquisadora responsável pela realização do estudo se compromete a zelar pela integridade e o bem-estar dos participantes da pesquisa. Se por ventura houver dano ou desconforto este será ressarcido pelo pesquisador responsável, por exemplo, com orientação, encaminhamento e acompanhamento ao serviço de enfermagem, psicologia, clínica médica, serviço especializado em medicina do trabalho conveniados ao Sistema Único de Saúde.

Os benefícios relacionados à sua participação nesta pesquisa estão relacionados à oportunidade de autorreflexão frente a rotina de trabalho, situação de conforto por poder expor sua percepção acerca de seu reconhecimento profissional, oportunidade de expor as repercussões em sua saúde advindas de suas atividades laborais, satisfação por saber que suas informações poderão contribuir com outras pessoas e, caso seja necessário, contribuir para a construção de medidas de intervenção para desenvolver uma cultura preventivista no ambiente de trabalho.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder a um questionário que contém dados sobre caracterização econômica e laboral, atuação profissional e outros atrelados à valorização e ao reconhecimento profissional. Ao final da pesquisa, os questionários permanecerão arquivados por um período de cinco anos. Após esse tempo, os mesmos serão descartados.

Você não terá nenhum custo ou quaisquer compensações financeiras para participar da pesquisa. Você receberá uma cópia deste termo onde conta o telefone e endereço institucional do pesquisador principal, e demais membros da equipe para possíveis esclarecimentos. A qualquer momento, estaremos à disposição para esclarecimentos quanto ao desenvolvimento do estudo. Desde já, agradecemos!

Pesquisadora Responsável: Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza (E-mail: norval_souza@yahoo.com.br) /
Tel.: 3393-9856. Endereço Institucional: Endereço: Av. 28 de Setembro, 157 7º andar. Vila Isabel. Tel.: (21) 2868-8235.

Mestranda: Camila Arantes Ferreira Brecht D`Oliveira (E-mail: camilabrechtuerj@gmail.com) / Tel.: 2578-7085

Declaro estar ciente do inteiro teor deste termo de consentimento e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de punição ou constrangimento.

Rio de Janeiro, ___ / ___ / ___.

Assinatura do Entrevistado

RG do entrevistado

Endereço do comitê de ética em pesquisa da UERJ: Rua são Francisco Xavier 524, BL E 3º andar. SL 3018 – -
Bairro: Maracanã - Município: Rio de Janeiro - RJ - Cep 20.559-900 Tel.: (21) 2334-2180 – Fax: (21) 2334-
2180 E-mail: etica@uerj.br

APÊNDICE C – Quadro de categorias empíricas

Quadro - Categorias empíricas

Categorias	N de UR	% de UR	Subcategorias	N de UR	% de UR	Código dos Temas
1ª- Organização do trabalho docente: Aspectos subjetivos e objetivos da demanda laboral	436	38,1%	Ia) Cotidiano de trabalho do docente	155	13,6	4;24;27;28;29;40;41;122;139;140;141;142;156;157;159.
			Ib) Fatores facilitadores do trabalho docente	78	6,8	1;5;18;25;54;71;83;88;95;100;106;114;135;148.
			Ic) Aspectos limitadores do trabalho docente	203	17,7	2;3;26;30;31;32;42;55;56;70;72;84;94;96;99;107;118;119;136;137;144;147.
2ª- Reconfiguração do trabalho docente: antes e depois do neoliberalismo e da globalização	253	22,1%	IIa) Processo de trabalho docente anterior à inserção do modelo neoliberal	38	3,3	6;7;8;11;45;46;57;73;92;123;149;150;164.
			IIb) Impactos do modelo neoliberal na dinâmica do trabalho docente	215	18,8	9;10;12;13;14;15;16;33;34;43;44;58;59;60;61;62;63;64;74;75;76;89;90;93;97;98;101;108;109;115;116;117;124;125;129;131;132;143;145;151;154;155;158;159;165;171.
3ª- Reconhecimento do trabalho docente universitário: na contramão do contexto nacional	266	23,3%	IIIa) Percepção do reconhecimento pelo docente	190	16,6	17; 19; 20; 21;35;36; 50;65;66; 68;77;78; 91;102;126; 128; 134;152; 160;161;166;167.
			IIIb) Concepções, fatores e atitudes que influenciam no reconhecimento docente	76	6,7	22; 47;48;49; 67; 79;80;85;86;87; 127; 133; 153; 170.
4ª- Novas configurações do mundo do trabalho docente e o processo saúde-doença dos trabalhadores	189	16,5%	-----	189	16,5	23;37;38;39;51;52;53;69;81;82;103;104; 105;110;111;112;113;120;121;130;138;146;162;163;168;172.
Total	1144	100%				

Fonte: A autora, 2016.

ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO - UERJ



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O Reconhecimento e a Valorização Profissional do Docente de Enfermagem no Contexto Neoliberal

Pesquisador: NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 54387316.1.0000.5262

Instituição Proponente: Faculdade de Enfermagem da UERJ

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.474.463

Apresentação do Projeto:

O projeto foi motivado pelos resultados obtidos no TTC, que teve como objetivo principal investigar o prazer e o sofrimento dos docentes de enfermagem em relação a suas atividades laborais. Neste sentido, os resultados revelaram que o modelo neoliberal atuava fortemente sobre o cotidiano laboral desses profissionais, levando à intensificação do trabalho, capturando a subjetividade dos mesmos, o que fazia emergir sentimento de insatisfação e desprazer, com risco de desestabilizar a saúde desses profissionais. Revelou-se também que existiam mais fatores dificultadores do que facilitadores para a execução do trabalho docente, o que gerava sofrimento psicofísico para este coletivo profissional. O objeto deste estudo é verificar o reconhecimento e a valorização do trabalho docente de enfermagem, pelos próprios docentes, no contexto econômico neoliberal. pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória. O cenário serão duas faculdades de enfermagem públicas, de caráter federal, localizadas no Rio de Janeiro. Os participantes do presente estudo serão os enfermeiros que atuam como docentes nos cenários de estudo anteriormente descritos.

O instrumento de coleta de dados será a entrevista semi-estrutura e a técnica de coleta de dados será a entrevista individual. A análise dos dados será feita à luz da análise temática de conteúdo, que se caracteriza pela organização das informações por meio de fases ou etapas, conduzindo a

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
 Bairro: Maracanã CEP: 20.556-900
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: etica@uerj.br

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO - UERJ



Continuação do Parecer: 1.474.463

um resultado estruturado e organizado do conteúdo.

Objetivo da Pesquisa:

Descrever o processo de trabalho do docente de enfermagem a partir da inserção do modelo neoliberal; b) Analisar a percepção do docente de enfermagem acerca da valorização e do reconhecimento no trabalho a partir da introdução do modelo neoliberal; c) Discutir as repercussões no processo saúde-doença de docentes de enfermagem mediante a percepção do reconhecimento e da valorização de suas atividades laborais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Como riscos desta pesquisa, podemos citar algum desconforto em responder alguma das perguntas. Os benefícios relacionados à participação nesta pesquisa estão relacionados à oportunidade de auto-reflexão frente a rotina de trabalho, oportunidade de expor as repercussões em sua saúde advindas de suas atividades laborais, satisfação por saber que suas informações poderão contribuir com outras pessoas e, caso seja necessário, contribuir para a construção de medidas de intervenção para desenvolver uma cultura prevencionista no ambiente de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa está bem definida e bem apresentada, contendo todas as informações que são essenciais para a análise ética do trabalho. Não possui restrições éticas para a sua realização.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatória estão de acordo com a norma 466. O TCLE contém todos os itens e foram apresentadas as cartas de autorização das instituições onde a pesquisa será realizada.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Ante o exposto, a COEP deliberou pela aprovação do projeto, visto que não há implicações éticas.

Considerações Finais a critério do CEP:

Faz-se necessário apresentar Relatório Anual - previsto para abril de 2017. A COEP deverá ser informada de fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo, devendo o pesquisador apresentar justificativa, caso o projeto venha a ser interrompido e/ou os resultados não sejam publicados.

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL. E 5ºand. SI 3018
 Bairro: Maracanã CEP: 20.550-900
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
 Telefone: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: etica@uerj.br

UNIVERSIDADE DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO - UERJ



Continuação do Parecer: 1.474.463

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_654938.pdf	28/01/2016 13:22:37		Aceito
Folha de Rosto	FRC.pdf	28/01/2016 13:18:12	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
Outros	UNIRIO.pdf	22/01/2016 13:11:04	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
Outros	UFRJ.pdf	22/01/2016 13:10:26	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
Cronograma	Cronograma.docx	22/01/2016 13:08:45	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
Orçamento	Orçamento.docx	22/01/2016 13:07:01	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.docx	22/01/2016 13:05:42	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	22/01/2016 13:00:40	NORMA VALÉRIA DANTAS DE OLIVEIRA SOUZA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 01 de Abril de 2016

Assinado por:
Patrícia Fernandes Campos de Moraes
(Coordenador)

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, BL E 3ºand. SI 3018
Bairro: Maracanã CEP: 20.559-900
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: etica@uerj.br