
Artigo de Pesquisa - Dossiê Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas

Trabalho, subjetividade e ideologia da excelência: Análises a partir de casos de profissionais da saúde e da educação superior

Carla Vaz dos Santos Ribeiro¹, Fábio Machado Ruza², Raissa Nayara Mota Pereira Costa³

¹ <http://orcid.org/0000-0002-5518-9619> Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

² <https://orcid.org/0000-0002-5385-1154/> Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, Pouso Alegre, MG, Brasil.

³ <https://orcid.org/0000-0003-4982-2286/> Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

Resumo

As mudanças no mundo do trabalho e a adesão aos princípios neoliberais ocasionaram novos modos de organização e gestão do trabalho. A ideologia da excelência comparece nesse cenário como um sistema de pensamento dominante com grande difusão nos contextos de trabalho. Este artigo aborda pesquisas com profissionais da saúde e educação, estudos com categorias profissionais distintas, mas que possuem como ponto comum análises das repercussões dos modos de gestão gerencialistas e da ideologia da excelência na subjetividade dos trabalhadores. A Psicodinâmica e a Psicossociologia do Trabalho embasaram as investigações. O estudo com enfermeiras destacou um contexto marcado pelo aumento das redes hospitalares privadas, priorização de metas desmedidas, enxugamento de equipes e pressão sobre as trabalhadoras. O segundo estudo, com docentes de pós-graduação de uma universidade estadual, revelou uma complexa sedução institucional, com ênfase no produtivismo e no superinvestimento no trabalho. As pesquisas com profissionais atuantes nas áreas da saúde e educação permitiram compreender que a crescente influência da ideologia da excelência como norte das relações sujeito-trabalho está associada à diminuição de vivências de prazer e ampliação do sofrimento, e que, portanto, é preciso atentar para o aumento dessa racionalidade estritamente mercantil que compromete o sentido social e psicológico do trabalho.

Palavras-chave: Precarização, Intensificação, Ideologia da excelência, Enfermeiro, Professor universitário

Work, subjectivity and ideology of excellence: analyzes based on cases of health and higher education professionals

Abstract

Submissão: 15/03/2024
Aceite: 10/06/2024
Editora Responsável: Soraya Rodrigues Martins
Editora de Leiante: Natália Salm Loch
Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Ribeiro, C. V. S., Ruza, F. M., & Costa, R. N. M. P. (2024). Trabalho, subjetividade e ideologia da excelência: Análises a partir de casos de profissionais da saúde e da educação superior. *Revista Trabalho (En)Cena*, 9(Contínuo), e024029. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024029>

Changes in the world of work and adherence to neoliberal principles have led to new ways of organizing and managing work. The ideology of excellence appears in this scenario as a dominant system of thought with great diffusion in work contexts. This article discusses researches with health and education professionals, studies with different professional categories, but which have as a common point analyzes of the repercussions of managerialist management modes and the ideology of excellence on workers' subjectivity. Psychodynamics and Psychosociology of Work supported the investigations. The study with nurses highlighted a context marked by the increase in private hospital networks, prioritization of excessive goals, downsizing of teams and pressure on workers. The second study, with postgraduate professors from a state university, revealed a complex institutional seduction, with an emphasis on productivism and overinvestment in work. Research with professionals working in the areas of health and education allowed us to understand that the growing influence of the ideology of excellence as a guide in subject-work relations is associated with a reduction in experiences of pleasure and an increase in suffering, and that, therefore, it is necessary to pay attention to the increase in this strictly commercial rationality that compromises the social and psychological meaning of work.

Keywords: Precariousness, Intensification, Ideology of excellence, Nurse, Professor

O trabalho é considerado um dos eixos estruturantes da condição humana, um fenômeno dinâmico que encerra muitas contradições, sendo diretamente impactado pelas conjunturas históricas, sociais e econômicas e pelas crises e reestruturações contínuas do sistema capitalista (Helena & Borges, 2020).

Trabalhar não é redutível a uma relação salarial ou empregatícia. É uma atividade essencial, carregada de diferentes significados, que transforma as pessoas e a realidade. Revela ainda um caráter ambivalente, ora favorece a saúde, contribuindo para a constituição da subjetividade emprestando sentido à vida em sociedade, ora propicia sofrimento, desestabilização, empurrando o sujeito para a descompensação (Dejours, 2011; Hirschle, Palma & Gondim, 2020).

Distintos contextos laborais concebem diferentes conformações à subjetividade, refletindo na concepção de mundo e nas formas de agir e interagir dos trabalhadores (Ribeiro & Léda, 2018). Como afirma Dejours (2012, p.34) “O trabalho é sempre uma provação para a subjetividade, da qual esta sai sempre ampliada, engrandecida, ou ao contrário reduzida e mortificada”.

Os novos modos de organização e gestão do trabalho pautados em princípios neoliberais geram “o sacrifício da subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade, [...] de um lado aumento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas de outro, incluímos a erosão do lugar acordado à subjetividade e a vida no trabalho (Dejours,

2012 p.42-43). Há um custo humano muito alto frente a preocupação de “não ficar para trás” e de manter padrões de vida atrelados à superação constante e à excelência.

Entende-se que a ideologia da excelência é uma lógica disseminada na sociedade contemporânea, em especial, no mundo do trabalho, originada a partir de um contexto de transformações históricas, econômicas e sociais que precipitaram modificações no sistema capitalista - ocasionando a transição do modelo de produção taylorista-fordista para o toyotista.

O modo de produção toyotista e suas características peculiares provocaram mudanças nas formas de gestão e organização do trabalho, e por conseguinte, no cotidiano do trabalhador. O toyotismo pode ser encontrado na literatura associado a outros termos, tais como: gerencialismo, modo de gestão da excelência, *management*, modelo de qualidade total, modo de gestão flexível, gestão participativa, entre outros (Alves, 2006; Calgaro, 2013; Chanlat, 1996; Gaulejac, 2007; Jost, Fernandes & Soboll, 2014; Padilha, 2015).

Ao discutir a ideologia nas teorias organizacionais, Gurgel (2015) defende que os grandes sistemas de gestão não são apenas conjuntos de métodos e técnicas, mas sim representam discursos ideológicos que têm o objetivo de iludir para impulsionar uma conduta específica. O autor afirma que o “[...] conjunto de elementos do sistema de emprego toyotista é um todo que envolve, amortece a indignação, doméstica e impele o comportamento – uma ideologia” (Gurgel, 2015, p. 54). O propósito é cooptar os trabalhadores inculcando posturas de colaboração e aceitação dos valores do sistema global de reprodução capitalista e de rejeição às ideias contrárias ou rebeldes (Gurgel, 2015).

O envolvimento subjetivo dos trabalhadores se mostra como uma forma de controle mais sutil e mais eficiente que outras formas já utilizadas no sistema capitalista. Como afirma Gaulejac (2007, p. 113) “[...] passa-se do controle minucioso dos corpos para a mobilização psíquica a serviço da empresa. A repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão, a obediência pelo reconhecimento.”

O mecanismo ideológico consiste numa dinâmica de interiorização da lógica dominante que induz os indivíduos a certos comportamentos sem a necessidade de coerção permanente. Nessa perspectiva, a ideologia da excelência representa uma estratégia de sedução e controle dos trabalhadores na busca pelos objetivos do sistema capitalista. Soboll e Horst (2013, p. 227) definem que:

A ideologia da excelência [...] se constitui como um sistema de pensamento dominante no contexto social e de trabalho na atualidade, que tem como elementos estruturantes o individualismo e a superação de si mesmo e do outro, numa busca infundável por

sucesso e desempenhos cada vez melhores, associados a resultados de alta performance.

Há uma dissimulação discursiva que envolve todos na busca da maximização de resultados incrementando uma crescente produtividade. A ideologia da excelência se associa às ideias de sucesso, liberdade, autonomia, crescimento e desenvolvimento para mascarar a realidade do trabalho que é repleta de artifícios para exploração do trabalhador em prol do aumento da lucratividade (Soboll & Horst, 2013).

É importante salientar que frente a esse cenário o desejado não é apenas alcançar os melhores resultados, como também estar em uma busca constante pela melhoria da própria performance: tornar-se sempre uma melhor versão de si. Andrade (2015) defende que o trabalhador se transformou em um capitalista de si mesmo, sendo cada um, uma empresa a ser autogerida com o objetivo único de aumentar o seu valor econômico e maximizar seus rendimentos.

Dessa forma o sujeito passa a ser o administrador de si próprio, e também seu concorrente. Diante do objetivo de tornar-se o gestor de sua própria vida, Gaulejac (2007, p. 182) comenta que “[...] o indivíduo deve estabelecer uma contabilidade existencial para demonstrar sua empregabilidade. A vida humana deve ser produtiva. A sociedade se torna uma vasta empresa que integra aqueles que lhe são úteis e rejeita os demais”.

Como já mencionado, seguindo uma lógica da excelência, todas as dimensões da vida devem ser administradas de forma a alcançar um sucesso performático. Andrade (2015, p. 371) afirma que “[...] a partir do momento em que a valorização mercantil é tomada como sinônimo da valorização de si, o fracasso no mundo corporativo é considerado não apenas como um fracasso profissional, mas como um fracasso pessoal completo”.

Enquanto trabalhadores exploram a si mesmos, em um processo de otimização mental e submissão, o capital se fortalece ampliando seu controle e domínio (Han, 2018). A gestão coercitiva perde espaço e o poder inteligente lança de mão uma forma mais eficaz de sujeição, gera emoções positivas e as explora, seduzindo e indo ao encontro do sujeito, “se plasma à psique, em vez de discipliná-la e submetê-la a coações e proibições” (Han, 2018, p. 27).

Han (2015) sinaliza ainda que nessa lógica o trabalhador está livre da instância externa que simboliza domínio e exploração, numa ilusória condição de senhor de si mesmo. Não seria mais um sujeito de obediência, mas também, não seria um sujeito de liberdade, pois: “se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. [...] numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade” (Han, 2015, p.29-30).

Revela-se uma cultura da performance que defende uma falsa superpotência dos sujeitos para realização plena. E essa realização estaria associada à aceitação de imperativos apresentados como receitas para alcançar a felicidade: “demanda-se uma performance de atleta. [...] Tem-se então um ideal de perfeição inalcançável, na medida em que nega a própria condição humana - não há espaços para fraquezas, tristezas, cansaço” (Facas, 2020, p. 64).

Ainda acerca da exigência de sujeitos performáticos, Gaulejac (2007, p. 191) destaca que “o indivíduo deve afirmar sua autonomia e responder à injunção de estar ‘bem em sua pele’, equilibrado, desabrochado, excelente em todos os domínios de sua existência, capaz de fazer frutificar a diversidade dos seus talentos”.

Os sujeitos precisam ser maleáveis às reestruturações dos processos de trabalho, ao aumento do tempo de produção e às alternâncias de lugares para realização das suas atividades laborais. “Se o tempo de trabalho se torna ilimitado, o espaço deve sê-lo igualmente. Convém poder trabalhar a qualquer momento, em qualquer lugar” (Gaulejac, 2007, p. 115). A máxima é ser: “[...] flexível, adaptável, e se necessário, geograficamente móvel” (Jost, Fernandes & Soboll, 2014, p. 60).

Em organizações de trabalho guiadas pela lógica da excelência, a flexibilidade tem um grande destaque. O modo de produção taylorista-fordista com procedimentos mecânicos e pouco mutáveis, cede lugar em uma transição para o toyotismo, que passa a dar muito valor à modificação constante dos processos e à capacidade de mutabilidade para responder aos interesses do mercado.

Esse cotidiano laboral cada vez mais atravessado por princípios de flexibilidade, de empreendedorismo e de autossuperação busca indivíduos que atuem como um “faz-tudo” e apresentem características “heróicas” para alcançar um lugar de destaque no ambiente organizacional. Sujeitos do desempenho na sociedade do cansaço (Han, 2015; Dardot & Larval, 2016), que introjetem o lema: “cada vez mais [...] subir sempre [...] fazer mais com menos” (Gaulejac, Brás & Silva, 2020, p.4).

Identificam-se estratégias de gestão que visam metas de produção sempre mais altas, com recursos e condições incompatíveis para a execução. Na busca da crescente produtividade, revelam-se ordens e comandos contraditórios que não são simples equívocos de gestão. “Estes aparentes contrassensos gerenciais são providenciais e comparecem como instrumentos eficazes para um melhor controle da classe trabalhadora” (Monteiro, Freitas, Ribeiro, Rissi & Souza, 2022, p. 475).

O perfil flexível e adaptável exigido dos sujeitos se refere também à entrega e à devoção ao seu trabalho. Para alcançar excelentes resultados e posições, o trabalhador precisa

dedicar-se infinitamente à sua melhoria e o descanso é visto como desperdício. Soboll e Horst (2013, p. 229) afirmam que “[...] o imediatismo de respostas configura-se como regra de sobrevivência” e que como consequência tem-se “[...] um encurtamento permanente dos prazos, uma aceleração contínua nos ritmos de trabalho”.

Sobre isso, Gaulejac (2007, p. 117) expõe que “[...] o agente não é desapossado de seu tempo pessoal, mas possuído pelo tempo de seu trabalho. Não se trata de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica de seu desejo de sair-se bem e ter sucesso”. Soboll e Horst (2013, p. 229), por sua vez, afirmam que “[...] a ideologia da excelência torna o sujeito um prisioneiro, do tempo e do afeto dedicados ao trabalho, do ritmo e da intensidade colocada no trabalho”.

Para atender os ditames da ideologia da excelência, o indivíduo se submete a ambientes e situações degradantes, revelando-se cooperativo/cooptado a partir de um envolvimento manipulatório. As sutis e sofisticadas estratégias de controle compõem na seleção, passando pelo treinamento e por outros processos organizacionais, camuflando uma relação de subordinação, em que nem mesmo o risco de adoecimento se torna um obstáculo (Amorim, Carvalho & Leão, 2021).

Constitui-se um cenário que supervaloriza o sujeito performático, estimulado à superação contínua, convocado diuturnamente a ser um excelente colaborador. No entanto, o lugar disponível no pódio para o primeiro colocado, é um espaço único, que não pode ser compartilhado. Os desdobramentos podem ser observados na competição exacerbada, no assédio moral, no apagamento da ética, na solidão e na fragilização do coletivo, dentre outras repercussões propiciadoras de sofrimentos psíquicos que podem vir a ser convertidos em patologias.

Para Nardi (2015) a agudização do individualismo, da competição e das demandas de trabalho favorecem o aumento de problemas psíquicos e psicossomáticos, como síndrome de Burnout, normopatias, depressão, ansiedade e dependência de substâncias psicoativas (sobretudo ansiolíticos, antidepressivos, álcool e drogas ilícitas). Han (2015, 2018) alerta que os transtornos mentais e comportamentais, como a depressão e a síndrome de *burnout* estão relacionados aos desafios decorrentes das falaciosas promessas de liberdade paradoxal/coercitiva que o sujeito vivencia.

Identifica-se uma complexa dinâmica de autoexploração voluntária, permeada por sobrecarga de trabalho e excessiva cobrança de produção. A imersão na cultura da excelência - em uma sociedade que pode ser nomeada como, Sociedade do Desempenho/Cansaço (Han,

2015) ou Sociedade da Performance (Facas, 2020) - delinea novos contornos ao cotidiano do trabalhador, reformulando a sua vida, atravessando e constituindo a sua subjetividade.

Cabe reafirmar que a ideologia da excelência é uma lógica disseminada nas organizações de trabalho, com uma grande difusão de modelos de gestão associados ao gerencialismo, além de ser também uma filosofia presente na sociedade como um todo. Esse viés ideológico invade os mais diversos tipos de organizações, tais como escolas, hospitais, universidades, administrações públicas, organizações sem fins lucrativos e até igrejas (Chanlat, 2002). Distintas organizações passam a ser geridas a partir de noções e princípios organizacionais, tais como: competência, empreendedorismo, qualidade total, cliente, produto, desempenho, excelência, dentre outros.

Na perspectiva de levantar reflexões sobre os impactos do quase onipresente culto à performance nos mais diversos ambientes e situações, o presente artigo apresenta como proposta central a análise dos contextos laborais atravessados pela ideologia da excelência e suas repercussões na subjetividade de trabalhadores. Recorre-se aos aportes teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), em consonância à leitura da Psicossociologia do Trabalho, que oportunizam um olhar substancial do fenômeno pesquisado, uma vez que proporcionam a compreensão dos aspectos subjetivos e sociais.

Toma-se como fundamento para análise da temática as contribuições da PdT e seus conceitos de organização do trabalho, sentido do trabalho, real do trabalho, cooperação, reconhecimento e subjetividade (intersubjetividade) (Dejours, 2012), estabelecendo interfaces com a Psicossociologia, sobretudo no que se refere às investidas nos desvelamentos de mecanismos socioinstitucionais de sedução e performance no trabalho (Gaulejac, 2007; Han, 2018; Soboll & Horst, 2013; Silva, 2013b).

Utilizam-se, para aprofundamento e enriquecimento da discussão, dados de duas pesquisas realizadas por autores deste artigo, que apresentam como eixo aglutinador as categorias – precarização, intensificação, ideologia da excelência e subjetividade no trabalho.

Com base nas supracitadas pesquisas, elege-se como foco trabalhadores da área da saúde e da educação - mais especificamente enfermeiras que trabalham em hospitais privados de São Luís do Maranhão e docentes vinculados a uma universidade pública do estado de São Paulo.

Inicia-se com um estudo¹ que aponta como preceitos de performances excelentes têm impactado as organizações de saúde, e aparecem como um ideal a ser alcançado, formando um cenário de crescente competição e individualismo. A pesquisa realizada com enfermeiras sinaliza que a administração dos hospitais privados segue uma lógica financeira mercadológica, advinda de contextos industriais/comerciais, que repercute na vida dessas profissionais dentro e fora dos hospitais.

Na sequência, apresenta-se uma segunda pesquisa² que analisa o contexto laboral do professor-pesquisador de uma universidade estadual de São Paulo, cuja dinâmica do programa de pós-graduação, considerado de excelência e internacionalizado, resulta ao professor uma intrincada relação do par contraditório prazer-sofrimento no trabalho, sendo imerso no pacto narcísico indivíduo-instituição. Aponta para adesões ao produtivismo acadêmico e ao mítico e forjado ideal de excelência, o que implica em adoecimento, manipulação da subjetividade e malversação da psicodinâmica do reconhecimento do trabalho.

O trabalho de enfermeiras em hospitais privados

Os trabalhadores estão inseridos em um mundo laboral marcado pelas práticas gerencialistas e pela ideologia da excelência, fenômenos que nasceram atrelados ao mundo industrial, mas que posteriormente foram difundidos para as mais diversas organizações.

No Brasil, a partir da década de 1990, o Estado buscou trazer para o serviço público práticas utilizadas nos serviços privados. O objetivo seria potencializar os resultados alcançados, aplicando os modelos gerenciais adotados nas empresas privadas. Estas modificações atingiram diversas áreas, tais como educação, cultura, pesquisa científica, e a área da saúde (Mattos & Schlindwein, 2014; Mendes & Carnut, 2018; Nogueira, 2021).

Observando o cenário atual das organizações que prestam serviços no campo da saúde, é possível notar no país o crescimento de grandes redes hospitalares privadas, ligadas ao capital financeiro (Guimarães, 2020; Rizério, 2021). Verifica-se transformações nessas organizações, com adoção cada vez maior nos hospitais de uma lógica puramente empresarial como guia do serviço prestado.

¹ A investigação desenvolvida por Costa (2023) e orientada por Ribeiro (2023) foi financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (FAPEMA), resultando na defesa de uma dissertação de mestrado.

² A pesquisa realizada por Ruza (2017) foi financiada pela FAPESP por meio do processo nº 2013/14178-6, resultando no desenvolvimento de uma tese de doutorado.

A pesquisa discutida nessa seção analisa repercussões da ideologia da excelência nas vivências de enfermeiras que trabalham em hospitais privados na cidade de São Luís, capital do Maranhão. As enfermeiras que atuam em hospitais particulares estão inseridas em uma realidade de trabalho com altos níveis de exigência e, sendo uma profissão predominantemente feminina, lidam também com expectativas e cobranças relativas ao seu gênero.

Nesta pesquisa, foram trazidos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho em diálogo com a Psicossociologia para guiar as reflexões e discussões propostas, e, para a obtenção dos dados, foram utilizados um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada. Os dados levantados por meio destes instrumentos foram analisados com base na Teoria Social do Discurso (Fairclough, 2001). O estudo contou com a participação de 9 enfermeiras, com tempo de atuação em hospitais, indo de 1 até 10 anos.

Sobre os cuidados com os aspectos éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sendo registrada sob o CAAE nº 67602523.0.0000.5087. A participação das enfermeiras foi voluntária, e antes do início do preenchimento do questionário e da entrevista foi apresentado às participantes o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” com a elucidação de todos os seus direitos com relação à participação no estudo. Assim como foi informado às participantes que sua identidade, ou quaisquer informações mais específicas que pudessem levar à sua identificação, seria mantida em sigilo.

A maioria das enfermeiras entrevistadas atuava em hospitais ligados a grandes redes nacionais, com administração centralizada em uma matriz, o que coaduna com a observação do crescimento desse fenômeno na área da saúde. A análise dos dados empíricos revelou que o trabalho dentro dos hospitais envolve a perseguição de metas rígidas e árduas, que são definidas externamente (pela central da rede hospitalar), como expõe a entrevistada 3³:

[...] antes do hospital fazer parte da rede a gente não tinha tantas metas rigorosas. A gente tinha que alcançar alguns indicadores, tinha que mostrar os resultados, porém não eram tão cobrados como hoje é. Hoje a gente tem que dar retorno e uma resposta pra um setor corporativo da rede, que tá constantemente ali em cima da gente cobrando e cobrando (Entrevistada 3).

Foi possível observar que o trabalho com metas dentro dos hospitais gera para as trabalhadoras um cotidiano de trabalho que é de muita pressão pelo alcance dos objetivos organizacionais. A entrevistada 2 aborda os desafios que envolvem essa realidade de trabalho:

³ As participantes da pesquisa foram identificadas por números para preservar suas identidades.

O trabalho com metas é bem desafiador né. A gente sempre está naquela pressão de ter que alcançar e o hospital quer resultado, a rede quer resultado, principalmente por ser um hospital privado né, a parte financeira pesa muito em cima disso. Então eles estão diretamente ligados ao lucro né? E aí o fato disso ter bastante relevância, a gente sente aquela pressão. [...] Cada setor tem sua meta, mas no final a gente acaba todo mundo se ajudando porque a pressão sobre o time é imensa. Então é desafiador, é estressante, a gente é muito cobrado (Entrevistada 2).

As enfermeiras sofrem muita pressão para o cumprimento das atividades demandadas e alcance das metas e resultados estipulados, e trazem o sentimento de que os resultados financeiros são mais valorizados em comparação ao cuidado e assistência prestados, demonstrando assim uma contradição com o que se supõe ser o propósito máximo do trabalho nas instituições de saúde, zelar pela saúde e bem-estar dos pacientes. Esse fator pode ser entendido como uma demonstração da incongruência que envolve a aplicação de modelos gerencialistas na área da saúde.

Ferreira, Santos, Duarte e Costa (2017) afirmam que o trabalho em saúde está associado a um trabalho imaterial, relacionado a um conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas dos quais são extraídos produtos intangíveis como confiança, segurança, cuidado e conforto. Traesel e Merlo (2011, p. 41) defendem que a atividade na área da saúde se trata de um tipo de trabalho que “[...] produz um bem intangível que se consome ao mesmo tempo em que é produzido”. Dessa forma, compreende-se que as organizações que prestam serviços de saúde possuem características intrínsecas que dizem respeito à natureza da atividade nessa área, que devem distanciar esse trabalho de uma lógica estritamente produtiva mercadológica.

Chama atenção ainda o dado levantado de que, apesar de serem cobradas para um desempenho excelente e pelo alcance impecável das metas, não está determinado que as enfermeiras tenham nenhum tipo de contrapartida financeira no alcance desses resultados institucionais, sua remuneração é fixa. As enfermeiras não recebem bonificações, premiações ou gratificações pelo alcance dos resultados estipulados, em oposição ao que é adotado em outras organizações que operam com sistemas de metas, como será observado na pesquisa realizada com docentes universitários apresentada na próxima seção. No entanto, caso as trabalhadoras da enfermagem não cumpram com o estabelecido pela organização, podem sofrer punições como advertências ou suspensões:

É mais assim, pra fazer porque tem que fazer, porque tem alguém lá em cima de você de olho se tá fazendo ou não. Ah, fulano não tá fazendo, fulano tá fazendo. Mas não

que isso financeiramente repercute. [...] Aí pode ter advertência [se não fizer o solicitado]. Aí “ah mas não repercute”. Não, mas se essa advertência acumular, aí vira uma suspensão, aí a suspensão já repercute. Porque a suspensão você passa tantos dias sem ir pro serviço, aí realmente já repercute financeiramente (Entrevistada 8).

Ao considerar outros aspectos da rotina de trabalho das enfermeiras, os dados empíricos indicam que as enfermeiras acumulam vínculos de trabalho concomitantes ao seu exercício dentro dos hospitais. É usual que elas possuam mais de um trabalho, de natureza formal ou informal, na área da enfermagem ou em outras áreas, pois afirmam que apenas o emprego no hospital não consegue suprir suas necessidades financeiras. Pimenta (et al, 2020) afirmam que a existência de mais de uma atividade laboral traz cargas horárias excessivas, resultando em prejuízos na vida pessoal e profissional. Há uma diminuição do tempo dedicado ao descanso, ao lazer e à família, prejuízo à saúde, assim como um prejuízo à assistência, pois interfere na qualidade das atividades realizadas dentro do hospital e na segurança do paciente e da própria trabalhadora.

Também acerca de seu cotidiano de trabalho, as participantes da pesquisa declaram que usualmente há defasagem de pessoal, com enxugamento das equipes e conseqüente sobrecarga para as profissionais. Esses aspectos reforçam o entendimento de que a aplicação de práticas gerencialistas e da lógica da excelência refletem uma realidade de trabalho em que existem altas exigências, sem contrapartidas de apoio institucional.

A enfermagem é uma área profissional historicamente ligada ao trabalho feminino e atualmente a profissão segue sendo majoritariamente formada por mulheres no país (Machado, 2017). Ao analisar as vivências dessa categoria profissional, notou-se que as trabalhadoras da enfermagem exercem múltiplas jornadas de trabalho, exercendo trabalho de cuidado dentro e fora dos muros dos hospitais:

Porque o que acontece aqui na minha rotina... sou eu e meu esposo, né? A gente não tem empregada doméstica, não tenho quem vá levar e vá buscar meus filhos na escola, então sempre somos só nós dois. E paralelamente a gente tem uma empresa ainda, que a gente toma de conta. Então é bem, bem corrido. Dona de casa, tu sabe, né? Faz almoço, limpa casa, arruma menino, lava roupa... (Entrevistada 9).

Hirata (2018) elucida que as desigualdades no âmbito do trabalho doméstico, as responsabilidades atribuídas a um sexo e ao outro, continuam sendo fatores de desigualdade e discriminação, apenas “com diferenças de grau de sua realização, dos modelos tradicionais aos modelos de delegação” (Hirata, 2018, p. 18). A autora defende que a sociedade não dispõe

de equipamentos coletivos que deem suporte para os trabalhos de cuidado, assim como não se percebe uma divisão mais igualitária desses, então as mulheres se utilizam de um modelo de conciliação para adequar em seu cotidiano o trabalho remunerado e o trabalho de cuidado não remunerado, o que acaba lhes gerando grande sobrecarga (Hirata, 2005).

Desta forma, é marcante a sobrecarga no trabalho das enfermeiras tanto na esfera considerada produtiva, remunerada, quanto na esfera doméstica. Fernandes, Fernandes, Albergaria e Conceição (2002) abordam o desdobramento da jornada feminina que começa em casa, uma jornada que não tem folga semanal ou férias remuneradas, podendo levar à fadiga e exaustão física e mental:

A dupla ou tripla jornada de trabalho feminina, significa, para as enfermeiras estudadas, uma sobrecarga e um desgaste que impõe um permanente esforço de articulação das esferas doméstica e profissional que implicam sérias repercussões sobre a saúde da mulher. A vida familiar e a vida no trabalho manifestam papéis de enfermeiras/mulheres/mães que não conseguem separar, nelas próprias, o mundo do lar e do trabalho (Fernandes et al, 2002, p. 202).

Estando inseridas em um mundo do trabalho que cobra excelência nas diversas áreas de atuação, as trabalhadoras da enfermagem se deparam com a necessidade de ter performances excelentes em todas as instâncias de sua vida. Como afirma Gaulejac (2007, p. 182), no mundo do gerencialismo “cada indivíduo deve tornar-se o gestor de sua vida, fixar-se objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável”.

Dentro dos hospitais, as enfermeiras devem corresponder às expectativas da administração no alcance dos resultados, independente das condições de trabalho oferecidas ou de qualquer plasticidade característica do campo da saúde. Isso é explicitado na fala da entrevistada 2:

É, hoje a gente tem metas que a gente trabalha com resultados que a gente tem que alcançar 95% de um resultado bom. E chegou um tempo que essa meta foi lançada pra 100%. E aí eu questionei, eu falei que era impossível a gente alcançar uma meta tão arrojada assim, 100% é zero erro. E a gente trabalha com o ser humano, nós somos os seres humanos que executam ali, que está na ponta fazendo as coisas. Então assim era tipo como se eles quisessem que fosse máquinas que estivessem ali e não fossem errar. Então a gente conversou, questionou, acabou que a gente voltou pros 95% (Entrevistada 2).

Os relatos das trabalhadoras entrevistadas permitiram concluir que seu cotidiano é permeado pela cobrança por alcançar resultados excelentes, o que vai ao encontro de dados

coletados por Ferreira et al (2017) em um estudo realizado com enfermeiros e enfermeiras de um hospital privado, no qual constataram que os(as) profissionais percebem como exigência de seus empregadores a execução das atividades prescritas em sua efetividade, e que, além disso, devem performar sempre acima das expectativas. As expectativas dos empregadores se referem a ritmos, tempos e exigências, de forma que as enfermeiras e enfermeiros estão expostos a um ritmo de trabalho intenso, a sobrecarga, sendo a todo instante cobrados por resultados e metas que não se limitam às tarefas prescritas, pois a realidade de um hospital é marcada pela diversidade de pessoas e situações que não são abarcadas por essas prescrições. Há uma pressão pelo sempre mais e pela busca de altos níveis de performance, ocasionando a ideia, em algumas situações, de que não é permitido às enfermeiras e enfermeiros agir, reagir ou se manifestar afetivamente como um ser humano (Ferreira et al, 2017).

Ademais, é importante ressaltar que as enfermeiras estão inseridas em um mundo laboral que é marcado pela divisão sexual do trabalho, de forma que a cobrança por suas responsabilidades como profissional no âmbito formal e considerado produtivo somam-se às cobranças pelas responsabilidades que assumem fora desse contexto, em suas casas e lugares de convívio social. Assim, a influência da lógica da excelência vai tocar todos esses âmbitos de atuação das mulheres:

E aí vem ao mesmo tempo, eu quero alcançar as metas do meu trabalho, eu também quero alcançar as metas da minha casa (risos) de estar mais tempo com a família, de conseguir ajudar a minha filha a fazer as atividades de casa, de conseguir ajudar meu marido nas coisas de casa também, nas nossas coisas como casal né. E é um desafio constante na cabeça. [...] já senti isso, de querer ser 100% em tudo (Entrevistada 2).

Foi possível perceber a partir do discurso das entrevistadas a presença de autocobrança e autorresponsabilização pelo atingimento ou não dos resultados e/ou alcance das performances excelentes exigidas das trabalhadoras dentro de todos os âmbitos de sua atuação. Ao tratar desse aspecto, Gaulejac (2007, p. 221) assinala que na maior parte do tempo, a necessidade de estar acima das expectativas, de alcançar o sucesso, “trata-se principalmente de uma obrigação interiorizada” que “não seria tão imperiosa se não fosse apoiada por um embasamento inconsciente”. Os relatos das entrevistadas 5 e 6 ilustram essas autocobranças:

Acho que eu me cobro, não é nem as outras pessoas. É que as vezes é algo que não me compete, né. Às vezes eu acho que é uma coisa minha mesmo. De eu mesma me cobrar. De querer fazer as coisas tudo muito rápido, ou então entregar as coisas já meio caminho andado porque eu sei como é trabalhar ali o dia todo (Entrevistada 5).

Porque também eu tenho, hoje em dia eu considero até como um problema, eu me dedico demais, as vezes mais do que o meu gestor pede, mais... às vezes me chamam de besta, mas é que eu realmente eu entro até em sofrimento se eu não consigo realizar aquilo que eu espero de mim ou que eu boto na minha cabeça que as pessoas estão esperando de mim. Que o acompanhante do meu paciente espera de mim. Então eu sou muito assim, sou muito 24 horas por dia pro trabalho (Entrevistada 6).

A Psicodinâmica considera que o sofrimento dos trabalhadores é causado pelo confronto entre os desejos do sujeito e as expectativas das organizações de trabalho. Não existe trabalho sem sofrimento, pois “[...] o sofrimento está no cerne do trabalho e surge quando do embate inevitável entre a subjetividade do trabalhador e as limitações impostas ao seu exercício pelo real do trabalho” (Machado & Facas, 2020, p. 405). Ao se deparar com as contradições e exigências advindas da organização, o sujeito pode encontrar saídas e maneiras de transformar o sofrimento em prazer, ou, não encontrando espaço e possibilidades para tal, desenvolver quadros patogênicos (Mendes, 2007).

Os relatos das participantes desta pesquisa trouxeram muitas evidências de sofrimento em seu cotidiano de trabalho, causado sobretudo pela dinâmica das organizações de trabalho em que atuam:

E isso assim, é muita sobrecarga. Num ambiente principalmente privado que realmente as coisas têm que andar mais rápido, a princípio né, não se compara com serviço público. Mas o estresse assim tá muito absurdo, muito. Assim de acordar e meu Deus do céu, eu preciso ir, eu preciso ir trabalhar. Mas de não querer de jeito nenhum, de estar lá descontente (Entrevistada 8).

Merlo e Lapis (2007) discorrem sobre o sofrimento dos trabalhadores inseridos nas organizações contemporâneas, guiadas pela lógica da excelência. Os autores afirmam que as pessoas têm medo de não serem capazes de manter uma performance adequada e de não condizerem com as exigências relativas ao tempo, cadência, formação, informação, aprendizado, nível de conhecimento, experiência, adaptação à cultura e ideologia da empresa.

Os relatos das participantes desta pesquisa evidenciaram como alguns dos fatores causadores de sofrimento às enfermeiras: a impossibilidade de realizar a assistência adequada aos pacientes - frente à ênfase às prescrições dentro dos hospitais, as dificuldades para formar e manter laços com os colegas, o ritmo de trabalho, a sobrecarga dentro e fora dos hospitais, a falta de reconhecimento, a desvalorização dentro das equipes multiprofissionais, assim como o alto nível de exigências e cobranças organizacionais.

Para a Psicodinâmica, o sofrimento no trabalho pode ter um destino negativo, e nesse caso, ele terá como consequência o adoecimento. Figueiredo e Alevato (2013) esclarecem que o sofrimento se torna patogênico quando os trabalhadores e trabalhadoras já lançaram mão de todos os mecanismos possíveis na tentativa de exercer sua criatividade e dar sua contribuição à organização, mas não obtiveram os efeitos ansiados e as pressões continuaram levando ao desequilíbrio psíquico, à descompensação e ao consequente adoecimento.

O contexto de trabalho vivenciado pelas enfermeiras pode ocasionar adoecimentos físicos e/ou psíquicos, e os relatos das participantes deste estudo indicam a possibilidade de que a dinâmica de trabalho dentro dos hospitais privados esteja provocando sofrimento e causando adoecimento das trabalhadoras. Realidade essa que aponta para a necessidade de mudanças nas organizações de trabalho, pois, apesar da tendência à adesão de modelos de gestão gerencialistas, com adoção da lógica da excelência, é importante que os hospitais levem em consideração as particularidades do trabalho na área da saúde e atentem para a necessidade de manter quadros completos, ritmos de trabalho estáveis e expectativas realistas sobre o trabalho dos(as) profissionais.

O trabalho e a subjetividade do professor da pós-graduação

A pesquisa conduzida por Ruza (2017) teve como foco a análise dos processos de sedução institucional e suas implicações nas relações entre sofrimento e prazer de professores da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) que atuam em dois programas de pós-graduação da área de humanidades considerados de excelência segundo os critérios da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

A investigação baseou-se na aplicação de 36 questionários (dentre 60 professores) e na realização de 10 entrevistas semiestruturadas, as quais foram analisadas com base nos pressupostos da análise de conteúdo e articuladas com dados e documentos da instituição. Em relação aos aspectos éticos, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sendo registrada sob o CAAE nº 23240113.6.0000.5504. A participação dos docentes foi voluntária, elucidada os direitos dos participantes e condicionada ao preenchimento do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”. Adicionalmente, foi assegurado o anonimato dos professores e dos programas de pós-graduação analisados.

A racionalidade gerencial emerge como paradigma de gestão intrínseco ao capitalismo mundializado (Chesnais, 1996), no qual o *ethos* econômico permeia todas as esferas da atividade humana. A despersonalização do trabalhador é uma característica inerente ao

sistema capitalista, intensificando-se no atual contexto de reestruturação produtiva. Nesse cenário:

O humano se torna o principal recurso da empresa, um fator essencial de seu desenvolvimento. Convém, portanto, gerenciá-lo ao mesmo título que as finanças, as matérias-primas, as tecnologias, os estoques (Gaulejac, 2007, p.178).

Os trabalhadores são constantemente incentivados e pressionados a demonstrar alto desempenho no trabalho numa sociedade cuja ênfase na produtividade e a busca pelo sucesso individual é intensa. Em grandes corporações privadas, como foi observado na área da saúde, a pressão e a cultura da competição tornam-se naturalizadas, configurando um mecanismo de gestão hipermoderna para o alto desempenho no trabalho, mesmo em condições de trabalho precárias.

A universidade pública, embora possua suas peculiaridades, não escapa à lógica empresarial. O modelo de desenvolvimento científico-tecnológico hierarquiza as áreas do conhecimento em conformidade com as políticas de financiamento (Kato, 2013) e o estímulo às parcerias entre universidade e empresa transfere para o setor público parte dos custos que o setor privado gastaria em pesquisa e desenvolvimento para produção de bens e produtos (Sacramento, 2011).

Gradualmente a universidade se distancia de um projeto social comprometido com o bem público e se aproxima do que Chauí (1996) considera como uma universidade operacional. Instrumentalizada para o atendimento as demandas do mercado, ela volta-se para si mesma como uma estrutura de gestão orientada por indicadores de eficiência organizacional. Gaulejac (2007) denomina essa obsessão da gestão como “quantofrenia”, uma espécie de ‘doença da medida’ que “consiste em querer traduzir sistematicamente os fenômenos sociais e humanos em linguagem matemática” (p. 94). A universidade emprega sofisticada panóplia de instrumentos avaliativos que ao simplificar a compreensão do trabalho a indicadores, acaba por reduzir a complexidade do trabalho real aos produtos tangíveis, como número de aulas ministradas ou artigos produzidos. As avaliações institucionais das universidades e o sistema CAPES de regulação da pós-graduação e produção científica estimulam um produtivismo que compromete a qualidade do que é produzido (Castiel & Sanz-Valero, 2007; Sguissardi, 2010), promove competição e sobrecarrega o docente.

Os dados do questionário revelam que 72,2% dos professores investigados na UNESP consideram o trabalho intensificado, enquanto 16,7% o percebem parcialmente intensificado. A condição constante de estresse é responsável pela configuração de uma organização de trabalho com traços degradantes, refletida no fato de 77,8% dos respondentes já terem

adoecido. Além disso, outras percepções adversas, como fadiga, ansiedade e problemas de saúde mental e física, foram destacadas, as quais encontram ressonância a resultados obtidos de ampla literatura (Freitas & Navarro, 2019; Sguissardi & Silva Júnior, 2009; Silva, 2013a, 2013b; Silva & Ruza, 2018; Kunzle, Ribeiro, Zanin & Lima, 2020).

Contrastando com essas adversidades, a maioria dos docentes (52,8%) considera-se satisfeita no trabalho e 19,4% muito satisfeita. Outras percepções positivas foram, também, expressadas em relação ao reconhecimento, ao ambiente de trabalho e às condições de trabalho (infraestrutura, carreira e salário).

Como explicar posicionamentos tão contraditórios? Como alguém conseguiria gostar do seu trabalho e ao mesmo tempo vivenciar nele tamanho grau de adversidades, crises e sofrimentos?

Dejours (2011) contribui para essa compreensão ao desvelar que o prazer e o sofrimento não são condições excludentes, mas coexistem de múltiplas formas. Nesse contexto, o reconhecimento emerge como elemento chave, pois pressupõe e reforça os laços de confiança no trabalho, permite a canalização de energias pulsionais, a mobilização da engenhosidade e a aquisição de uma retribuição financeira, social e simbólica necessária à realização exitosa de si. No entanto, tanto o prazer como o reconhecimento podem encontrar entraves quando estão atrelados às expectativas de excelência e alta performance no trabalho, condição que se configura como uma malversação do reconhecimento (Silva & Ruza, 2018). No âmbito acadêmico, isso leva o professor a vivenciar uma espécie de fetiche do prazer, como destacado por Silva e Silva Júnior (2010) e Silva (2013a, 2013b). Neste contexto, o docente pode vir a escamotear a consciência das origens do sofrimento, levando-o a perpetuar práticas que retroalimentam as adversidades do trabalho.

A universidade pública, embora possua suas próprias idiossincrasias, emerge, sob mediações, em um sistema de poder que Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre (1990) denominaram por “sócio-mental”. Complexa engrenagem organizacional busca seduzir o profissional a se identificar com a imagem de si projetada na instituição, reverberando na introjeção de normas, valores e projetos organizacionais, que na universidade pública se consubstanciam na dedicação ao trabalho para obtenção de uma alta performance nas múltiplas dimensões do trabalho acadêmico, com destaque às atividades da pós-graduação e produção acadêmica.

A ideologia da excelência disseminada na sociedade como critério para realização profissional, configura-se como uma injunção paradoxal que visa o engajamento no trabalho. A excelência profissional não é uma condição permanente e compartilhada socialmente, pois

como expressa Gaulejac (2007): “a etimologia do termo [excelência] vem do latim *excellētia*, do verbo *excellere*, que significa sair da porção, superar, ter a vitória sobre” (Gaulejac, 2007, p.83). A ideologia da excelência é um estado de exceção, mas sendo difundido como meta aplicável a todos visa criar uma implicação no trabalho e estimular a competitividade.

O professor envolto nesse sistema sente-se na necessidade de se superar: “há uma cultura para a gente tentar se superar” (Mario⁴) e de ser bom em tudo: “eu acho uma coisa meio desumana nesse sentido, porque você é obrigado a ser bom em tudo o que você faz” (Sueli). A obrigação, nesse caso, não é uma imposição do chefe, mas uma coerção internalizada para maximizar o desempenho (Han, 2015). O desejo e o prazer estão umbilicalmente relacionados, mas sob a forja de um fetiche (Silva, 2013a, 2013b; Silva & Silva Júnior, 2010).

A construção de vínculos identitários reforçam e, por vezes, são utilizados como justificativa ao superinvestimento no trabalho. Isso ocorre, por exemplo, quando uma docente que formou na própria universidade expressou que: “o ‘unespiano’ tem muito gás para trabalhar, para fazer muita coisa e, eu sempre tive assim muito gás para fazer muita coisa” (Paula). A personificação e a identificação com a instituição (‘unespiano’) são características do poder gerencial, nas quais se concentram no primado da transformação da energia psíquica em força de trabalho: “espera-se dos empregados uma implicação subjetiva e afetiva, [...] é a empresa que é ‘personificada’” (Gaulejac, 2007, p. 108).

De acordo com Aubert e Gaulejac (1991), estabelece-se um estreito vínculo afetivo e psicológico entre o indivíduo e o trabalho (*attachement*), a partir do qual é difícil de desenlaçar-se. Esse sistema de poder, segundo Pagès et al (1990), envolve mediações entre as instâncias econômica, política, ideológica e psicológica, que em conjunto engendram processos de manipulação da subjetividade. Isso ocorre ao apresentar a estrutura organizacional como fonte de desejo por formas de reconhecimento narcísico, ao mesmo tempo que existe uma ameaça consubstanciada nos controles avaliativos, pressões e no medo do fracasso.

As três universidades estaduais paulistas adotam um padrão de gestão que estimula uma concepção de excelência baseada em regras mercadológicas e quantofrênicas do ‘*establishment*’ acadêmico. Essa ação tem colocado essas instituições entre as universidades brasileiras mais bem posicionadas nos *rankings* internacionais e nacionais. A UNESP, em específico, possui uma comissão destinada à coleta e divulgação da posição da universidade

⁴ Os entrevistados da pesquisa são identificados por meio de pseudônimos.

nos principais *rankings*, além de estudar os indicadores e metodologias de análises de desempenho das instituições (Unesp, s/d).

A UNESP adota, também, uma política de gestão que visa ‘estimular’, seja pela adesão ou pela ameaça, o engajamento do professor a uma cultura de trabalho produtivista. Para isso, uma das ferramentas utilizadas é que docente concursado não tem garantida a manutenção de seu regime de trabalho, podendo ser transferido caso não atenda aos critérios mínimos de desempenho estabelecidos institucionalmente:

Resolução UNESP nº 85/1999:

Art. 29 – A permanência em determinado regime de trabalho não é definitiva, podendo o docente ser transferido de um regime de trabalho para outro:

1. por opção, com concordância do Conselho do Departamento e da Congregação;
2. por decisão dos órgãos universitários competentes, observadas as normas desta Resolução.

A possibilidade de recondução do regime de trabalho elucida a precarização laboral a qual o servidor público está submetido, pois a própria noção de estabilidade é, em certa medida, afetada face ao risco de redução salarial. O impacto financeiro exemplifica-se quando se considera o vencimento de maio de 2023. A partir daquele mês a remuneração do docente assistente doutor (MS-3.1) era de R\$ 14.761,02 para o contrato de 40 horas (RDIDP), já o salário para 24 horas (RTC) era de R\$ 6.494,95 e o de 12 horas (RTP) era de 2.813,95 (Unesp, 2023).

Ameaça da redução da jornada de trabalho e salário existe e constitui-se um recurso que contribui para reforçar adesão do docente. A intoxicação pela ideologia da excelência acadêmica, porém, colabora para a alienação em relação às implicações dessa precariedade. Isso ocorre, pois acompanhada da ameaça tem-se a exaltação do desejo narcísico de ascensão na carreira, prestígio e reconhecimento social:

Para alguns, eu acho que a cultura do medo – os instrumentos auferidos. [...] Com base nesses critérios mensuradores, é claro que você tem uma ameaça implícita, é lógico, então, é claro que a cultura do medo existe. Mas não só, eu acho que existe o prazer do reconhecimento pelos pares e para consigo mesmo. O ano que você supera a meta, exige 100, mas eu fiz 120, eu fiz mais do que precisava, mais do que deu para contar. Isso, também é uma coisa (Mario).

Apesar dos docentes sentirem-se pressionados pelas metas de produtividade, a pesquisa de Kunzle et al (2020) também revelou que muitos têm dificuldades de percebê-las como abusivas. O viés matemático que compõe as avaliações institucionais apresenta uma

imagem de objetividade, neutralidade e segurança frente aos conflitos e jogos de poder, legitimando a existência da avaliação (Gaulejac, 2007), conforme relata o entrevistado:

A forma que a CPA avalia, pode ter milhões de defeito, mas ela é matemática, então, evita o subjetivismo de eu ser amigo do chefe de departamento e ele me avaliar bem e o outro discordar dele e ele avaliar mal. Evita a subjetividade, porque eu fiz 230 pontos numa planilha que tinha que fazer 70 pontos (Roberto).

As avaliações individualizadas do trabalho estimulam a competição por desempenho, recursos e prestígio, fragilizando as relações de confiança e cooperação. Contudo, a imagem de objetividade dos indicadores oculta intencionalidades e legitima a avaliação.

A progressão na carreira é umas das formas de reconhecimento com potencial para reverberar positivamente na significação e retribuição da contribuição fornecida pelo trabalhador (Dejours, 2011), como evidenciado no relato:

Acho que para os professores é interessante dentro do plano de carreira, fazer isso: se esforçar, orientar bastante, mas ter o reconhecimento disso, por exemplo, passar de Doutor I para Doutor II. Depois fazer o pós-doutorado e fazer mais orientações e, aí passar para Livre Docente. É legal ter o reconhecimento em forma de agradecimentos e elogios, mas também precisa ter algum outro tipo de reconhecimento como algo um pouco mais concreto. Se o trabalho está bom, que seja dado um incentivo para a publicação do livro, por exemplo. Se o trabalho do professor está bom, que ele ganhe uma promoção na carreira. Acho que isso ajuda (Gabriela).

É irredutível a contribuição do reconhecimento, porém quando desassociada de critérios substantivos, como o sentido social, a beleza/qualidade da atividade, pode moldar padrões de comportamento que sobrecarregam, pressionam e influenciam no sentido do trabalho. Essa condição é desvelada por Silva e Ruza (2018) como a malversação da dinâmica do reconhecimento.

O plano de carreira da UNESP é uma ferramenta de gestão que estimula a corrida para um modelo de excelência marcadamente produtivista, utilizando o instrumento para induzir os professores a atuarem na pós-graduação, captarem recursos externos e ter elevada produtividade acadêmica. A Resolução UNESP nº 13/2011, por exemplo, estabelece já na primeira progressão (MS-3, nível II) critérios adicionais de produtos acadêmicos (publicações, orientações e financiamento) caso o professor não atue na pós-graduação (parágrafo único do artigo 8º). Na carreira MS-5, nível III, essa exigência torna-se obrigatória (inciso XI do artigo 10). Além disso, o financiamento por agência de fomento externa torna-se exigência para o MS-5, nível II (inciso X do artigo 9º).

O trabalhador inscrito neste sistema de poder sócio-mental não vive plenamente sua individualidade e aspirações humanas. É eficaz a tentativa de alinhar os anseios humanos, os valores e desejos do professor aos ideais organizacionais de uma instituição universitária comprometida com uma sociabilidade que se alinha às reformas neoliberais e seu capitalismo acadêmico. A literatura (Freitas & Navarro, 2019; Kunzle et.al, 2020; Sguissardi & Silva Júnior, 2009; Silva, 2013a, 2013b; Silva & Ruza, 2018; Silva & Silva Júnior, 2010) é unânime ao considerar que as pressões e a intensificação do trabalho interferem e desgastam o cotidiano profissional e familiar. A entrevistada Paula expressa essa vivência no seu relato: “me vejo levada a fazer mais do que meu físico está aguentando fazer, por isso o conflito. [...] E assim, por mais que eu tenha pique em muitas coisas, minha família fica a desejar”.

O trabalho invade os finais de semana e feriados para 80% dos respondentes do questionário, seguido pelo trabalho doméstico (77,1%) e cuidado dos filhos (40%). No entanto, as responsabilidades na distribuição do trabalho doméstico não são equânimes entre os gêneros, como evidenciado no trabalho das enfermeiras. Diante das expectativas por alto desempenho serem aplicadas de maneira indistinta aos homens e mulheres, compreende-se que a jornada das professoras é mais intensa e, portanto, mais propícia à fadiga e outras consequências deletérias do trabalho (Fabbro, 2006).

Em uma sociedade patriarcal, a coexistência entre os papéis de mãe e profissional carrega estereótipos, assim como a necessidade de afirmação para si e para o outro: “eu com as outras colegas também casadas e com filho, a gente nunca sentiu, por exemplo, que produziu menos que outras que não tinham essas coerções familiares” (Sueli). Há também uma responsabilidade igualmente excessiva em ser uma boa mãe, como expresso por Sueli: “eu tinha medo mesmo de trazer perdas [criação dos filhos], que eles fossem desestruturados por causa de uma mãe que trabalha loucamente”. A ideologia da excelência abarca, nesse sentido, o âmbito familiar e profissional da mulher:

O estereótipo da mulher moderna também impõe a obrigatoriedade de ser bem-sucedida e a difícil tarefa de se mostrar forte, sujeitando-a a agir conforme essas predicções [...]. Quando não corresponde ao ideal de boa mãe e profissional de sucesso, ou seja, quando se sente incapaz de conciliar esses âmbitos, culpabiliza-se (Fabbro, 2006, p. 334).

A influência do ideal de excelência se dissemina igualmente na vida pessoal. O desejo de ser boa mãe, esposa e profissional, sendo impossível sua plena realização, culmina no sentimento de culpa. Esta condição reforça a autocobrança, como foi sinalizado na fala da docente Sueli e também foi identificado nos relatos das enfermeiras. A entrevistada 2 transpõe

as “metas” do universo organizacional para sua vida pessoal: “eu quero alcançar as metas do meu trabalho, eu também quero alcançar as metas da minha casa (risos) de estar mais tempo com a família, de conseguir ajudar a minha filha a fazer as atividades de casa”.

A busca por um prazer narcísico, consubstanciado em poder, reconhecimento e prestígio, é um fator que levam o professor a se submeter às demandas institucionais. O envolvimento excessivo no trabalho é fator de estresse, adoecimento e de dificuldade de desconexão, inclusive nos momentos de lazer e convívio social. Estimula-se uma rotina de trabalho cujo engajamento é ilimitado, sempre requerendo do trabalhador ser mais produtivo. É importante problematizar os efeitos no bem-estar laboral e no próprio projeto de universidade subjacente, uma vez que o capitalismo acadêmico tem desafiado uma concepção de universidade comprometida com a transformação social.

Considerações finais

No presente texto, buscamos analisar contextos laborais atravessados pela ideologia da excelência e suas repercussões na subjetividade de trabalhadores da saúde e da educação, mais especificamente, enfermeiras e professores da pós-graduação.

Para aprofundamento da discussão, tomamos como base dados de duas pesquisas desenvolvidas por autores deste artigo. O eixo que aproximou e articulou os dois estudos referenciados foi o de seus objetos a saber: precarização, intensificação, ideologia da excelência e subjetividade no trabalho.

A pesquisa com enfermeiras permitiu observar o crescimento de grandes redes como administradoras dos hospitais privados, e os impactos desse fenômeno para o trabalho das profissionais. Notou-se que as enfermeiras atuam em organizações com rígidas prescrições, nas quais o planejamento e a estruturação das atividades são realizados de maneira externa por uma matriz da rede. Nesse contexto, as profissionais devem alcançar as metas e indicadores organizacionais, vivendo dentro dos hospitais uma realidade de trabalho repleta de pressões, exigências e sobrecarga.

É importante ainda ressaltar influências advindas da divisão sexual do trabalho na atuação das enfermeiras. As trabalhadoras veem-se impelidas a ter duas (ou mais) atividades remuneradas, uma vez que a área da enfermagem (de maioria absolutamente feminina) segue dispondo de ampla desvalorização salarial. Além disso, as trabalhadoras acumulam as funções de trabalho remunerado e não remunerado, uma vez que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado no âmbito privado. Essa desigualdade

reverbera nos mais diversos grupos profissionais. Além das enfermeiras, também puderam ser percebidas vivências semelhantes no relato das professoras universitárias ao abordarem seu trabalho na pós-graduação.

Foi possível constatar a influência da ideologia da excelência sob as enfermeiras dentro dos hospitais, assim como para além dos muros das organizações. Apesar de todas as adversidades explanadas, as trabalhadoras demonstram uma autocobrança de que devem ter performances excelentes nos mais diversos âmbitos de sua vida: devem “dar conta” de atingir os resultados exigidos nos hospitais, assim como devem ser excelentes na gestão de suas vidas e famílias, sendo excepcionais mães, esposas e filhas. Esses fatores sinalizam como a dominância de modelos de gestão associados ao gerencialismo na área da saúde e a presença da ideologia da excelência disseminada na sociedade é fonte de precarização e intensificação do trabalho, e como pode causar o sofrimento e adoecimento das trabalhadoras.

A pesquisa com os professores da pós-graduação, por sua vez, revela que a educação superior tem se aproximado gradativamente de interesses mercantis, produtivistas e de uma racionalidade gerencial. A pressão por altos índices de produtividade acadêmica, aliada a práticas avaliativas que simplificam o trabalho a indicadores, resulta em sobrecarga, competitividade e estresse, contribuindo para deterioração das condições de bem-estar e saúde dos profissionais.

A análise evidenciou a existência de uma complexa engrenagem organizacional que busca seduzir os docentes a se identificarem com uma ideologia da excelência. Esse sistema de poder procura associar uma imagem idealizada da carreira acadêmica ao conceito de onipotência, atendendo aos desejos de poder, prestígio e reconhecimento. As mediações políticas, ideológicas, econômicas e psicológicas se entrelaçam para fortalecer esse sistema, evitando contradições que possam enfraquecê-lo. O docente imerso nessa cultura de trabalho produtivista, competitiva e intensificada tende a distanciar-se de um efetivo prazer e sentido no trabalho.

Constata-se que as categorias de trabalhadores supracitadas, apesar das suas especificidades, têm paulatinamente sido submetidas a um cotidiano laboral intensificado, precarizado, calcado em ideários produtivistas. Tanto as enfermeiras, como os docentes são regidos por novas formas de controle cada vez mais sofisticadas, sendo enredados por uma complexa teia constituída por mecanismos ideológicos que engendram processos de manipulação da subjetividade e malversação da psicodinâmica do reconhecimento do trabalho.

Cabe ressaltar, que não somos contrários à proposição de metas e resultados, nem compreendemos a salutar implicação e envolvimento com o trabalho como algo negativo, o problema é quando a produtividade assume contornos de produtivismo e comparece como uma exigência desmedida de resultados. Este movimento pautado em métricas abusivas - que compromete o propósito maior das enfermeiras de cuidar de pacientes e dos docentes de formar alunos - precisa ser contido, combatido e jamais naturalizado.

É inquestionável como a rotina frenética - tão característica de contextos de trabalho atravessados pela lógica da excelência – tem sugado as energias dos sujeitos pesquisados. Como também, tem impactado na diminuição de vivências de prazer e na crescente ampliação do sofrimento, cansaço e desesperança. Há um esvaziamento do sentido social e psicológico do trabalho, terreno fértil para o desenvolvimento de patologias.

Frente a esse cenário, alertamos para a necessidade da superação desse capitalismo selvagem, dessa racionalidade mercantil que desumaniza e degrada as relações de trabalho. É de vital importância a criação de espaços de valorização, participação, intervenção e negociação nos ambientes de trabalho. Viabiliza-se, então, uma oportunidade para a atividade laboral ser um fim em si mesma, constituindo-se uma atividade significativa para o sujeito, emprestando, talvez, significado para todo o sofrimento experimentado diante do enfrentamento das adversidades tão presentes no mundo do trabalho.

Referências

- Alves, G. (2006). Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. *Org. & Demo.*, 7(1), 89-107.
<https://doi.org/10.36311/1519-0110.2006.v7n1/2.394>
- Amorim, W. L., Carvalho, A. F. M., & Leão, R. V. (2021). Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores. *Fractal: revista de psicologia*, 33, 199-204.
<https://doi.org/10.22409/1984-0292/v33i3/5899>
- Andrade, D. P. (2015). As fissuras do horizonte: utopia, a despeito da nebulosa neoliberal. In V. Padilha (Ed.), *Antimanual de gestão: Desconstruindo os discursos do management* (pp. 355-386). Ideias & Letras.
- Aubert, N., & Gaulejac, V. de. (1991). *Le coût de l'excellence*. Editions du Seuil.
- Calgaro, J. C. C. (2013). Gerencialismo. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 179-184). Juruá.

- Castiel, L. D., & Sanz-Valero, J. (2007). Entre fetichismo e sobrevivência: o artigo científico é uma mercadoria acadêmica?. *Cadernos de Saúde Pública*, 23, 3041-3050.
<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007001200026>
- Chanlat, J. F. (1996). Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In E. Davel & J. Vasconcelos (Eds.), *Recursos humanos e subjetividade*. Vozes.
- Chanlat, J. F. (2002). O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. *Anais do Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública* (Vol. 7, pp. 8-11).
- Chauí, M. (2016). Contra a universidade operacional e a servidão voluntária. *UFBA, Salvador*.
https://www.ufba.br/ufba_em_pauta/conhe%C3%A7a-palestra-contr-a-universidade-operacional-e-servid%C3%A3o-volunt%C3%A1ria
- Chesnais, F. (1996). *A Mundialização do Capital*. Xamã.
- Costa, R. N. M. P. (2023). *Trabalho feminino e ideologia da excelência: Vivências de enfermeiras em hospitais privados*. [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal do Maranhão, UFMA, São Luís, MA, Brasil.
- Dardot, P. & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Editora Boitempo.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: Trabalho e Emancipação*. Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznalwar (Eds.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-124). Editora Fiocruz.
- Escala de vencimentos e salários na UNESP: carreira docentes universitários*. Vigência em 1º de maio de 2023.
<https://www2.unesp.br/portal#!/crh/tabela-de-vencimentos/docente/>
- Fabbro, M. R. C. (2006). *Mulher e trabalho: problematizando o trabalho acadêmico e a maternidade* [Teses de Doutorado]. Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, Campinas, SP, Brasil.
<https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/366167>
- Facas, E. P. (2020). Sociedade da Performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho*. Editora Fi. 63-75.
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Editora da Universidade de Brasília.
- Fernandes, J. D., Fernandes, S. L., Albergaria, A. K., & Conceição, F. M. da. (2002). Saúde mental e trabalho feminino: imagens e representações de enfermeiras. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 10(2), 199-206.
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692002000200012>

- Ferreira, G. E., Santos, E. P. dos, Duarte, É. R. M., & Costa, A. C. S. (2017). Perspectivas de enfermeiros da rede hospitalar privada acerca da gestão de pessoas: análise da psicodinâmica do trabalho. *Revista de Administração em Saúde*, 17(69), 1-15. <http://dx.doi.org/10.23973/ras.69.49>
- Figueiredo, J. M. de, & Alevato, H. M. R. (2013). A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho: breve reflexão. *Anais do XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Salvador, BA, Brasil. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/494>
- Freitas, J. A. R. D., & Navarro, V. L. (2019). Intensificação do trabalho docente e saúde: estudo com docentes da Universidade Federal de Goiás vinculados a programas de pós-graduação. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(3), 1032-1057. <https://doi.org/10.14244/198271993084>
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ivo Storniolo (Trad.). Ideias & Letras.
- Gaulejac, V. de, Braz, M. V., & Silva, G. E. da. (2020). Por que o mundo do trabalho se torna paradoxal? Consequências para as pessoas, instituições e à política. *Psicologia em Estudo*, 25. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.48212>
- Guimarães, F. (2020). Maior rede privada de hospitais do país, Rede D'Or chega à B3 valendo R\$ 113 bi. *Estadão*. <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/maior-rede-privada-de-hospitais-do-pais-rede-dor-chega-a-b3-valendo>
- Gurgel, C. (2015). O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In V. Padilha (Ed.), *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management* (pp. 23-58). Ideias & Letras.
- Han, B. C. (2018). *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas do poder*. M. Liesen (Trad.) Editora Âyiné.
- Han, B. C. (2015). *A sociedade do cansaço*. Enio Paulo Giachini (Trad.). Vozes.
- Heleno, C. T., & Borges, L. O. (2020). Sentido do Trabalho e Saúde Mental. In M. L. G. Schmidt (Ed.), *Dicionário temática de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias* (Vol. 1, pp. 394-396). FiloCzar.
- Hirata, H. (2005). Globalização, trabalho e gênero. *Revista de políticas públicas*, 9(1), 111-128. <https://core.ac.uk/download/pdf/233142822.pdf>
- Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho necessário*, 16(29), 14-27. <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>
- Hirschle, A. L., Palma, E. M. S., & Gondim, S. M. G. (2020). Trabalho, Emoções e Saúde Mental. In M. L. G. Schmidt (Ed.), *Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias* (Vol. 1, pp. 433-447). FiloCzar.

- Jost, R., Fernandes, B., & Soboll, L. (2014). A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In L. A. Soboll & D. L. S. Ferraz (Eds.), *Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho* (pp. 48-66). Atlas.
- Kato, F. B. G. (2013). A nova política de financiamento de pesquisas: reforma no estado e no novo papel do CNPq [Tese de doutorado]. Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, São Carlos, SP, Brasil. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/2303>
- Kunzle, L. A., Ribeiro, M. M., Zanin, F. C., & de Lima, B. R. (2020). Reflexos do modelo de pós-graduação na saúde docente: recorte de uma pesquisa em uma universidade pública brasileira. *Trabalho (En) Cena*, 5(1), 196-212. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P196>
- Machado, A. C. A., & Facas, E. P. (2020). Sofrimento criativo no trabalho. In M. L. Gava Schmidt (Ed.), *Dicionário temática de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias* (Vol. 1, pp. 405-407). FiloCzar.
- Machado, M. H. (2017). Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil: *Relatório Final*. Nerhus-Daps-Ensp/Fiocruz.
- Mattos, C. B. M. de, & Schlindwein, V. de L. d. C. (2015). "Excelência e produtividade": novos imperativos de gestão no serviço público. *Psicologia & Sociedade*, 27(2), 322-331. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p322>
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas*. Casa do Psicólogo.
- Mendes, A., & Carnut, L. (2018). Capitalismo contemporâneo em crise e sua forma política: o subfinanciamento e o gerencialismo na saúde pública brasileira. *Saúde e Sociedade*, 27(4), 1105-1119. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-12902018180365>
- Merlo, Á. R. C., & Lapis, N. L. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 61-68. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100009>
- Monteiro, J. K., Freitas, L. G., Ribeiro, C. V. S., Rissi, V., & Souza, R. G. (2022). Os Sentidos do Trabalho em Tempos de Capitalismo Neoliberal: como fica a saúde mental do trabalhador?. In M. N. C. Nivalda et al. (Eds.), *Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas* (pp. 463-488). Vetor.
- Nardi, C. H. (2015). Subjetividade e Trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações* (pp. 635-640). Casa do Psicólogo.
- Nogueira, K. W. A. da S. (2021). Gerencialismo e Saúde Pública: análise do programa de melhoria do acesso e da qualidade na atenção básica à saúde (pmaq-ab). In *Anais do 20º Congresso Brasileiro de Sociologia*, SBS, 1-20.

- Padilha, V. (2015). Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. In V. Padilha (Ed.), *Antimanual de gestão: Desconstruindo os discursos do management* (pp. 127-157). Ideias & Letras.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. de, & Descendre, D. (1990). *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. Maria Cecília Pereira Tavares & Sonia Símas Favatti (Trad.). Atlas.
- Pimenta, C. J. L., Bezerra, T. A., Martins, K. P., Costa, T. F. da, Viana, L. R. de C., Costa, M. M. L., & Costa, K. N. de F. M. (2020). Prazer e sofrimento entre enfermeiros do contexto hospitalar. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(2), 1-8.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0820>
- Resolução UNESP nº 85, de 04 de novembro de 1999. Dispõe sobre os regimes de trabalho dos docentes da UNESP.
<https://www.registro.unesp.br/Home/extensao/resolucaounesp85-1999.pdf>
- Resolução UNESP nº 13, de 17 de março de 2011. Dispõe sobre o plano de carreira docente da UNESP.
https://dsti37.fmvz.unesp.br/Home/Instituicao/DDTA/resolucao-unesp-n-13_2011.pdf
- Ribeiro, C. V. dos S., & Leda, D. B. (2018). Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(211), 39-49.
<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>
- Rizério, L. (2021). Mater Dei: compra da maior rede privada de hospitais da região norte é passo importante para companhia, dizem analistas. *InfoMoney*.
<https://www.infomoney.com.br/mercados/mater-dei-compra-da-maior-rede-privada-de-hospitais-da-regiao-norte-e-passo-importante-para-companhia-dizem-analistas/>
- Ruza, F. M. (2017). *Trabalho e subjetividade do professor da pós-graduação da UNESP: o sentido do trabalho e as relações entre sofrimento e prazer*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, São Carlos, SP, Brasil.
<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9427?show=full>
- Sacramento, L. F. (2011). *A reconfiguração do campo da pós-graduação e da pesquisa na universidade à luz de mudanças jurídico-políticas decorrentes das "políticas de inovação" no Brasil: o caso da UFU*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, São Carlos, SP, Brasil.
<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/2578?show=full>
- Sguissardi, V. (2010). Produtivismo acadêmico. In D. A. de Oliveira, A. M. Cancelli Duarte, & L. M. Fraga Vieira (Eds.), *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. UFMG/Faculdade de Educação.
<https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/336-1.pdf>
- Sguissardi, V., & Silva Júnior, J. dos R. (2009). *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. Xamã.

- Silva, E. P. e. (2013a). Sofrimento psíquico no trabalho do professor da universidade pública. In L. G. de Freitas (Ed.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente* (pp. 71-92). Juruá.
- Silva, E. P. e. (2013b). Subjetividade e sociabilidade: reflexões sobre o trabalho e saúde do professor universitário sob uma perspectiva freudo-marxista. *Advir (ASDUERJ)*, 30, 19-31. <https://asduerj.org/v7/wp-content/uploads/2022/11/ADVIR30FINAL.pdf>
- Silva, E. P. e., & Ruza, F. M. (2018). A malversação do reconhecimento no trabalho docente precarizado e intensificado. *Trabalho (En)Cena*, 3(2), 03-16. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P03>
- Silva, E. P. e., & Silva Júnior, J. dos R. (2010). Estranhamento e desumanização nas relações de trabalho na instituição universitária pública. *Revista HISTEDbr On-Line*, 10(38e), 223-238. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639760>
- Soboll, L. A. P., & Horst, A. C. (2013). Ideologia da Excelência. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 225-230). Juruá.
- Traesel, E. S., & Merlo, Á. R. C. (2009). A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem. *Psico*, 40(1), 202-109. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/3594>
- Unesp nos Rankings. <https://www2.unesp.br/portal#!/rankings>

Informações sobre os autores

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Universidade Federal do Maranhão – Av. dos Portugueses, 1966 - Vila Bacanga. São Luís-MA, 65080-805

E-mail: carla.vaz@ufma.br

Fábio Machado Ruza

E-mail: fabioruza@yahoo.com.br

Raíssa Nayara Mota Pereira Costa

E-mail: raissan.mota@gmail.com

Contribuição dos Autores

Autor 1	Escrita – Primeira Redação; Revisão e Edição do Texto.
Autor 2	Escrita – Primeira Redação; Revisão e Edição do Texto; Investigação; Metodologia.
Autor 3	Escrita – Primeira Redação; Revisão e Edição do Texto; Investigação; Metodologia.