

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO EM PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU PÚBLICOS E PRIVADOS

Work psychosocial risks in public and private stricto sensu post-graduate programs

Risques psychosociaux au travail dans les programmes d'études supérieures stricto sensu publics et privés

Riesgos psicosociales en el trabajo en programas de postgrado stricto sensu públicos y privados

Vanessa Rissi¹©

Faculdade Meridional, Departamento de Psicologia, Passo Fundo, RS, Brasil²

Janine Kieling Monteiro³©

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Departamento de Psicologia, São Leopoldo, RS, Brasil

Vinicius Renato Thomé Ferreira⁴©

Faculdade Meridional, Departamento de Psicologia, Passo Fundo, RS, Brasil

Resumo

Este estudo objetivou avaliar os riscos psicossociais no trabalho em programas de pós-graduação stricto sensu (PPGs) públicos em comparação com PPGs privados. Participaram 230 docentes de PPGs do Brasil, que responderam a um instrumento de coleta de dados online, composto por um questionário sociodemográfico e laboral e três escalas do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais: Escala de Organização Prescrita do Trabalho, Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho. Os dados foram tabulados e análises estatísticas foram conduzidas. O estudo revelou que os docentes de PPGs públicos apresentaram maior risco psicossocial na organização prescrita do trabalho (divisão das tarefas e divisão social do trabalho), maior sofrimento patogênico (falta de reconhecimento) e mais danos sociais e físicos. Os achados implicam na necessidade de viabilizar propostas de intervenções e/ou políticas públicas que propiciem ambientes saudáveis de trabalho nos programas de pós-graduação stricto sensu brasileiros.

Palavras-chave: Risco psicossocial; Docentes; Ensino superior.

Abstract

This study aimed to evaluate work psychosocial risks comparing public and private stricto sensu post-graduate programs (PPGs). Two hundred and thirty PPG's Brazilian professors responded to an online survey, composed of a socio-demographic and labor questionnaire, and three scales of the Psychosocial Risk Assessment Protocol: Prescribed Work Organization scale, Pathogenic Work Suffering scale, and Physical and Psychosocial Damage at Work scale. Data were tabulated and statistical analyzes were conducted. The study revealed that teachers of public

¹ nessa_rissi@hotmail.com

² R. General Prestes Guimarães, 304 - Vila Rodrigues, Passo Fundo - RS, 99070-220.

³ janinekm@unisinos.br

⁴ vinicius.ferreira@imed.edu.br

PPGs presented greater psychosocial risk in the prescribed organization of work (division of labor and social division of labor), greater pathogenic suffering (lack of acknowledgment) and more social and physical damage. The findings indicate the need to offer feasible proposals for policies and interventions in order to foster healthy work environments in Brazilian private and public stricto sensu post-graduate programs.

Keywords: Psychosocial risk; Professors; Higher education.

Résumé

Cette étude visait à évaluer les risques psychosociaux au travail en comparant les programmes de troisième cycle (PPG) publics et privés stricto sensu. Deux cent trente professeurs brésiliens de PPG ont répondu à un sondage en ligne, composé d'un questionnaire sociodémographique et relatif au travail, et de trois échelles du protocole d'évaluation des risques psychosociaux: échelle d'organisation du travail prescrit, échelle de souffrance liée au travail pathogène et échelle de dommages physiques et psychosociaux au travail. Les données ont été totalisées et des analyses statistiques ont été effectuées. L'étude a révélé que les enseignants des PPG publics présentaient un risque psychosocial accru dans l'organisation du travail prescrite (division du travail et division sociale du travail), une plus grande souffrance pathogène (manque de reconnaissance) et davantage de dommages sociaux et physiques. Les résultats indiquent la nécessité de proposer des propositions réalisables de politiques et d'interventions afin de favoriser des environnements de travail sains dans les programmes post-universitaires brésiliens privés et publics stricto-sensu.

Mots clés: Risque psychosocial; Professeurs; L'enseignement supérieur.

Resumen

Este estudio objetivó evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo en programas de postgrado stricto sensu públicos en comparación con privados. Participaron 230 profesores de programas de postgrado en Brasil que contestaron un instrumento online, compuesto por un cuestionario sociodemográfico y laboral y tres escalas del Protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales: Escala de Organização Prescrita do Trabalho, Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho y Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho. Los datos fueron tabulados y los análisis estadísticos se llevaron a cabo. El estudio reveló que los docentes de programas de postgrado públicos presentaron un mayor riesgo psicosocial en la organización prescrita del trabajo (división de las tareas y división social del trabajo), mayor sufrimiento patogénico (falta de reconocimiento) y más daños sociales y físicos. Los hallazgos implican la necesidad de viabilizar propuestas de intervenciones y/o políticas que propicien ambientes saludables de trabajo en los programas de postgrado stricto sensu brasileños.

Palabras clave: Riesgo psicosocial; Profesores; Enseñanza superior.

Introdução

O trabalho, ao mesmo tempo em que se constitui um espaço privilegiado de construção de identidade, de sentidos psíquicos e de relacionamentos sociais, pode produzir situações que causam sofrimento e adoecimento (Dejours, 2015). A identificação destes elementos é essencial para que se possa promover ações que combatam o adoecimento no trabalho e promovam saúde e qualidade de vida.

O conjunto de elementos da organização e das condições de trabalho que podem comprometer o bem-estar físico e mental dos trabalhadores é chamado de riscos psicossociais (Borges, Santos, Saraiva & Pocinho, 2018). Incluem conteúdo, organização, gerenciamento, condições ambientais e organizacionais, que, na dinâmica da interação com as necessidades e competências do trabalhador, podem gerar o risco de adoecimento (OIT, 1986).

Não há exatidão na literatura quanto aos elementos que devam ser considerados riscos psicossociais nas organizações, assim como não há homogeneidade nas terminologias (Carlotto, Cruz, Guillard, Ruppel, Dalagasperina & Ariño, 2018). Em linhas gerais, as principais denominações envolvem as expressões “riscos psicossociais no trabalho” e “fatores psicossociais no trabalho”. A primeira, cuja origem é atribuída a programas europeus de gestão de saúde no trabalho, considera que os riscos psicossociais envolvem as características da gestão e da organização do trabalho com potencial nocivo, independente da resposta do trabalhador (Carlotto, et al. 2018; Zoni & Lucchini, 2008); Nesta perspectiva o risco psicossocial seria inerente ao trabalho. Por outro lado, os fatores psicossociais, denominação influenciada pela Organização Internacional do Trabalho, considera que a exposição ao risco terá um efeito modificado pelas influências subjetivas do trabalhador (Carlotto, et al., 2018; OIT, 1986).

A partir da Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho (OT) é considerada a principal fonte de riscos psicossociais (Facas, 2013). Incluem-se como elementos da OT capazes de favorecerem os riscos psicossociais, a comunicação deficitária, processos precários de tomada de decisão, grau reduzido de autonomia, intensidade da carga de trabalho, organização do tempo de trabalho, qualidade das relações interpessoais (isolamento, falta de apoio, violências), impossibilidade de equilíbrio entre trabalho e lazer (Cox & Cox, 1993).

Neste estudo, os riscos psicossociais são tomados a partir do embasamento teórico da Psicodinâmica do Trabalho, que os consideram como resultantes das relações entre o desejo do trabalhador e as demandas das relações socioprofissionais e da organização do trabalho (Mendes, 2008; Facas, 2013; Knust, Seidl & Facas, 2019).

A capacidade nociva que os riscos psicossociais podem ter sobre o trabalho afetam qualquer profissão, inclusive a de professor, em qualquer nível educacional (Vale & Aguilera, 2016). Os riscos psicossociais aumentam a probabilidade da ocorrência de problemas de relacionamento interpessoal, estresse, patologias de sono e problemas de saúde geral no contexto do trabalho, e contribuem diretamente para a ocorrência de Burnout (Carlotto & Câmara, 2017) e Transtorno Mental Comum, definido como a ocorrência de sintomas depressivos e de ansiedade que não preenchem critérios suficientes para a proposição de um diagnóstico de transtorno depressivo maior ou algum dos transtornos de ansiedade (Bueno, 2017). Esses efeitos nocivos do trabalho podem ser potencializados, também, pela menor disponibilidade de tempo do professor para o lazer (Souza, et al. 2017).

A exposição contínua dos docentes de instituições de ensino superior (IES) aos riscos psicossociais (Borges, Santos, Saraiva & Pocinho, 2018) pode ser compreendido ao se

considerar a complexidade deste nível educacional, marcada por interesses antagônicos: enquanto que para os governos as universidades devem servir para fomentar o desenvolvimento, para os acadêmicos deveria capacitá-los para a empregabilidade e competitividade no mercado de trabalho, e para os professores deveria visar a produção de conhecimento e de ciência em um ambiente de trabalho favorável (Carlotto & Câmara, 2017).

No Brasil, o ensino superior tem apresentado crescimento expressivo nos últimos anos contando com cerca de 2.300 instituições IES. A cada ano, 3,1 milhões de novos estudantes ingressam no ensino superior, ao passo que as IES possuem mais de 800 mil trabalhadores em seus quadros, dos quais, aproximadamente 400 mil são docentes e 414 mil atuam em atividades técnico-administrativas (Reis & Capelato, 2016). Tomando-se o segmento educacional da pós-graduação *stricto sensu* brasileira, também se encontram números que indicam progressos. As políticas de expansão da pós-graduação, nas últimas décadas, resultaram no estabelecimento de mais de 4 mil programas de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado e doutorado (PPGs), sendo que cerca de 80% estão em instituições públicas de ensino superior e o restante em privadas (CAPES, 2017).

O contexto brasileiro do ensino superior e dos PPGs passou por mudanças significativas após 1988, recebendo novos direcionamentos da Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que é responsável pela autorização, acompanhamento e fiscalização dos PPGs (Leite, 2017). O Brasil, pressionado por organismos internacionais, realizou uma ampla reforma universitária para que a educação se inserisse no campo das atividades econômicas (Souza, Mendonça, Rodrigues, Felix, Teixeira, & Moura, 2017). De um lado, instaurou-se uma racionalidade organizacional nas universidades públicas, a partir da incorporação de conceitos como eficácia, eficiência, metas e produtividade (Chauí, 2003; Piolli, Silva, & Heloani, 2015); de outro, assistiu-se à ascensão do ensino superior privado de perfil empresarial (Martins, 2009). O resultado direto dessas mudanças foi a instauração de uma nova organização do trabalho no ensino superior, cuja característica principal é a intensificação do trabalho por demandar maior carga física, cognitiva e/ou emocional, a fim de que o desempenho seja melhor, do ponto de vista quantitativo e qualitativo (Dal Rosso, 2006; Souza et al., 2017).

Os crescentes números de matriculados no ensino superior público, em nível de graduação e pós-graduação, não foram acompanhados de contratações de quadro técnico-administrativo que, ao contrário, sofreu enxugamento e muitas de suas funções, administrativas e burocráticas, foram repassadas aos docentes (Leite, 2017). Nas universidades públicas, as condições objetivas do trabalho são consideradas precárias no que diz respeito à infraestrutura, aos equipamentos e materiais didáticos (Borsoi & Pereira, 2013; Mattos, Vidal, Lira, Costa, &

Abud, 2017). Recursos financeiros para a melhoria das condições de trabalho ou financiamentos diversos, relacionados às atividades de pesquisa, são escassos ou inexistentes. Periódicos de alto impacto geralmente são publicados em outro idioma que não o português, mediante cobrança de taxas. Assim, não raramente, cabe ao pesquisador arcar com o custo de tradução e publicação (Kuhlmann Júnior, 2015).

Em outros países, o cenário é semelhante. Em Portugal, por exemplo, mudanças decorrentes do processo de Bolonha, recessão econômico-social, diminuição exponencial do número de alunos, sustentabilidade da autonomia das universidades, qualidade do ensino superior são, entre outros, fatores desencadeadores para as situações de mal-estar, insatisfação, estresse e desgaste emocional (Borges, 2012).

No contexto privado, os docentes são compelidos a aumentar o tempo destinado ao trabalhado para além da carga horária formal para atender a estas novas demandas (Godoi & Xavier, 2012; Leite, 2017). Professores trabalham três turnos, 60 horas semanais, 6 ou 7 dias da semana, dividindo-se em funções de ensino (pós-graduação, especialização e graduação), pesquisa, orientações e administrativo/burocráticas (Godoi & Xavier, 2012; Machado & Bianchetti, 2011).

Se as atividades de ensino, pesquisa e extensão já são bastantes exigentes para o docente, observam-se muitas queixas referentes às atividades administrativas e burocráticas, tais como reuniões, preenchimentos de formulários, de relatórios e documentos, representações colegiadas diversas (Rozendo & Dias, 2015; Ruza & Silva, 2016; Salvá & Nascimento, 2017; Souto, Beck, Trindade, Silva, Backes, & Bastos, 2017), que demandam às vezes habilidades que o docente não adquiriu durante sua formação e aumentam o risco de estresse e Burnout.

Considerando-se o contexto de trabalho dos docentes e as questões que envolvem o ensino de pós-graduação, objetivou-se avaliar os riscos psicossociais no trabalho de professores de pós-graduação stricto sensu públicos e privados. De forma específica, foram analisados a organização do trabalho, sofrimento patogênico no trabalho e danos relacionados ao trabalho.

Materiais e métodos

Participantes

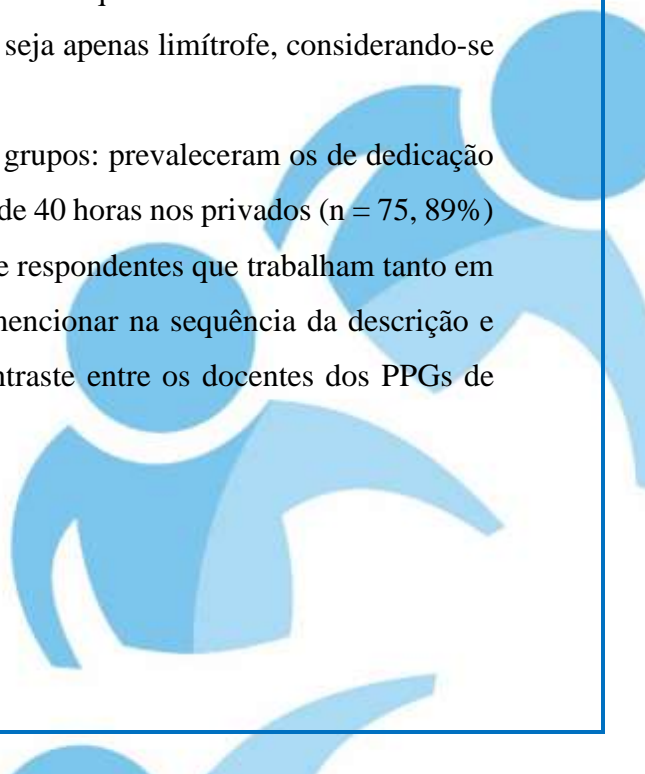
Participaram do estudo quantitativo, descritivo e transversal, 230 professores de programas de pós-graduação stricto sensu brasileiros, autorizados pela CAPES. Destes, 51% (n = 117) atuam em PPGs públicos, 46% (n = 105) em PPGs privados e 3% (n = 8), em ambos.

Utilizou-se como critério de inclusão na amostra o tempo mínimo de um ano de trabalho dos docentes no PPG. O número de participantes foi estimado com base em critérios que pudessem garantir a realização de testes estatísticos com confiabilidade, propostos por Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009), segundo os quais indicou-se uma amostra mínima de 175 sujeitos. A amostragem foi não-probabilística, mediante participação espontânea e voluntária dos professores de PPG que receberam o convite para participar da pesquisa e atenderam aos critérios de seleção da amostra. De todo modo, houve docentes participantes de todas as grandes áreas de conhecimento classificadas pela CAPES e atuantes em todas as regiões brasileiras.

As amostras dos grupos de professores de PPGs públicos e de privados distribuíram-se de forma equilibrada na maioria das variáveis sociodemográficas, ou seja, não encontrou-se diferença estatisticamente significativa entre ambos. A única diferença entre os grupos foi encontrada em relação ao tipo de vínculo contratual. Sendo assim, a descrição dos participantes examina as características sociodemográficas predominantes entre o total de professores de PPGs brasileiros, a exceção do tipo vínculo contratual.

A quantidade de docentes mulheres foi de 126 (55%) e de homens foi de 104 (45%). O estado civil predominantemente foi casado ($n = 184$, 80%). A idade média dos participantes situou-se em 48,3 anos ($DP = 9,54$); todos (100%) são doutores e 84 (36%) realizaram estágio pós-doutoral. Em média, os professores atuam em IES há 17,55 anos ($DP = 10$) e nos PPGs, em média, há 9,3 anos ($DP = 6,98$). A maior parte dos PPGs representados na amostra situam-se nas regiões Sul ($n = 150$, 65%) e Sudeste ($n = 40$, 17%). Prevaleram PPGs de natureza acadêmica ($n = 160$, 70%). A maioria dos docentes exerce as atividades tanto nos cursos de mestrado quanto doutorado ($n = 155$, 67%), e mencionaram não atuar como coordenadores de PPGs ($n = 187$, 81%). Quanto à faixa salarial, os professores que indicaram maiores salários estão nos PPGs privados, embora a diferença estatística seja apenas limítrofe, considerando-se o “p” definido para este estudo ($\chi^2 = 7,15$; $p = 0,06$).

O tipo de vínculo contratual contrastou entre os grupos: prevaleceram os de dedicação exclusiva no âmbito de PPGs públicos ($n = 107$, 80%) e de 40 horas nos privados ($n = 75$, 89%) ($\chi^2 = 118$ $p \leq 0,01$). Tendo em vista a baixa frequência de respondentes que trabalham tanto em PPGs públicos quanto privados, optou-se por não os mencionar na sequência da descrição e discussão dos resultados, que serão focalizados no contraste entre os docentes dos PPGs de instituições públicas e privadas, exclusivamente.



Instrumentos

Quatro instrumentos foram utilizados para a coleta de dados: Questionário Sociodemográfico e Laboral e três escalas integrantes do PROART – Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (Facas, 2013). O Questionário Sociodemográfico e Laboral, sistematizado especialmente para esta coleta, buscou caracterizar a amostra quanto à idade, gênero, estado civil, titulação acadêmica, etc., bem como a variáveis básicas do seu contexto de trabalho (tempo de trabalho, localização geográfica da Instituição de Ensino Superior (IES), área do PPG, etc.).

O PROART está fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho. Sua aplicação é voltada para o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho, a partir de 4 instrumentos que avaliam diversas dimensões da relação trabalhador-organização do trabalho: Escala de Organização Prescrita do Trabalho (EOPT), Escala de Estilos de Gestão (EEG); Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) e Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT). A validação do PROART foi realizada com uma amostra de 3205 respondentes de instituições públicas e privadas de diversas naturezas.

A EOPT possui 19 itens distribuídos nos fatores “divisão das tarefas” ($\alpha = 0,85$) e “divisão social do trabalho” ($\alpha = 0,90$). A EEG, contém 22 itens que integram os fatores “estilo gerencialista” ($\alpha = 0,85$) e “estilo coletivo” ($\alpha = 0,92$). A ESPT, inclui 28 itens por meio dos fatores “falta de sentido do trabalho” ($\alpha = 0,91$), “esgotamento mental” ($\alpha = 0,91$) e “falta de reconhecimento” ($\alpha = 0,92$). Por fim, a EDT está estruturada por 23 itens incluindo os fatores “danos psicológicos” ($\alpha = 0,94$), “danos sociais” ($\alpha = 0,91$) e “danos físicos” ($\alpha = 0,93$) (Facas, 2013). Todas as escalas são avaliadas a partir de uma escala Likert de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre (Facas, 2013; Facas, Duarte, Mendes, & Araujo, 2015).

Para este estudo, excluiu-se a EEG, pois não atendia aos objetivos propostos.

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

A coleta de dados foi realizada on-line, através da ferramenta Google Forms. Por meio de consulta à Plataforma Sucupira (base de dados da pós-graduação brasileira), verificaram-se quais eram os PPGs brasileiros, e em seguida foram buscados os endereços eletrônicos de professores. Enviou-se convite para participação por e-mail onde foi disponibilizado o link para acesso ao instrumento de pesquisa. Em paralelo à esta estratégia, foram encaminhados e-mails

aos professores de pós-graduação *stricto sensu* que faziam parte da rede de relacionamentos profissionais da pesquisadora. A partir da leitura e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), os participantes iniciaram o preenchimento online dos instrumentos, cujo tempo foi estimado em 30 minutos. A coleta estendeu-se de junho a setembro de 2017.

Esta pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, sob parecer nº 2.018.416, garantindo que o estudo resguardou todos os preceitos das resoluções 466/12 e 510/16, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), em todas as suas etapas. Adotaram-se os procedimentos necessários para resguardar o sigilo dos participantes, que aderiram voluntariamente à pesquisa e, também, das instituições de ensino superior e dos PPGs a que estavam vinculados os participantes.

Procedimentos de análise de dados

Os dados foram tabulados e as análises conduzidas no programa SPSS for Windows (versão 21). A análise descritiva do desempenho dos participantes nos instrumentos da pesquisa objetivou apresentar, sumarizar e descrever os aspectos relevantes no conjunto de dados. Assim, abarcou medidas de tendência central (média, desvio padrão e frequência), dispersão e propriedades da distribuição para as variáveis de interesse.

Para a análise das diferenças dos grupos de professores de PPG's públicos em relação aos privados e nos dados sociodemográficos, definiu-se o valor de $p \leq 0,05$ como nível de significância e as diferenças foram levantadas através do teste qui-quadrado (χ^2) e, quando possível, ANOVA (idade, tempo de PPG e tempo no ensino superior). Tomando-se as escalas que investigaram os riscos psicossociais, a diferença entre os dois grupos foi avaliada através do teste não-paramétrico de Mann-Whitney, considerando um nível de significância de $p \leq 0,05$ e o tipo de dado (ordinal). Foi calculado o tamanho de efeito para identificar a diferença em escores z , entre as duas amostras.

Resultados e discussão

Resultados

A análise da média global da EOPT indicou prejuízo moderado, com diferença estatisticamente significativa em prejuízo do grupo de docentes de PPGs públicos ($p \leq 0,01$, $d = 0,60$). Em relação aos dois fatores que constituem a escala, quais sejam, “divisão das tarefas”

($p < 0,01$, $d = 0,88$) e “divisão social do trabalho” ($p = 0,04$, $d = 0,32$), as diferenças foram estatisticamente significativas, também em prejuízo do grupo de docentes das instituições públicas.

No fator “divisão das tarefas”, observou-se a maior diferença entre os PPGs, em termos de tamanho de efeito, considerado grande ($d = 0,88$) (Dancey & Reidy, 2013). Os itens deste fator, que são relacionados à infraestrutura, foram os que apresentaram as maiores diferenças entre os grupos, todos em detrimento dos docentes de programas públicos: “O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas” ($p < 0,01$, $d = 0,54$); “Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas” ($p < 0,01$, $d = 0,77$); “O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado” ($p < 0,01$, $d = 0,78$) e “Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas” ($p < 0,01$, $d = 0,85$).

No fator “divisão social do trabalho” foi constatado que os seguintes itens divergiram entre os grupos, apontando prejuízo para os professores da pós-graduação pública: “Há clareza na definição das tarefas” ($p < 0,01$, $d = 0,45$), “A comunicação entre chefe e subordinado é adequada” ($p = 0,02$, $d = 0,31$), “As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras” ($p = 0,02$, $d = 0,31$) e “A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção” ($p \leq 0,05$, $d = 0,32$).

Quanto à classificação de grau de risco psicossocial, os resultados apontaram risco mediano/alerta na EOPT total para os docentes de IES públicas e privadas. Quanto ao fator divisão das tarefas, o risco classificou-se em mediano/limite para os dois grupos. No fator divisão social do trabalho, o risco foi considerado baixo/positivo entre o grupo de docentes de PPGs privados e mediano/limite entre os atuantes em PPGs privados (Tabela 1).

Tabela 1: Caracterização da Organização Prescrita do Trabalho (EOPT) em PPG’s Públicos comparados a PPG’s privados.

Fator	Item	Tipo de instituição									<i>d</i>	<i>U</i>
		Pública			Privada			Total				
		M	DP	RP	M	DP	RP	M	DP	RP		
Divisão das tarefas	Número trabalhadores suficiente	2,75	1,11		3,30	0,93		3,02	1,07	0,54	4397,5**	
	Número de recursos suficientes	2,53	1,05		3,34	1,06		2,93	1,13	0,77	3639**	
	Espaço físico adequado	3,05	1,17		3,94	0,98		3,50	1,18	0,83	3543**	
	Equipamentos adequados	3,02	1,05		3,83	0,86		3,42	1,05	0,85	3490**	
	Média Divisão das tarefas	2,93	0,59	Médio	3,41	0,49	Médio	3,16	0,60	0,88	3115**	

Divisão social do trabalho	Clareza definição de tarefas	3,39	1,05		3,84	0,95		3,62	1,03	0,45	4761**
	A comunicação entre chefe/subordinados é adequada	3,47	1,01		3,77	0,94		3,63	0,99	0,31	5097*
	As informações para executar tarefas são claras	3,56	0,91		3,83	0,80		3,70	0,87	0,31	5119*
	Avaliação inclui aspectos além de produção	3,38	1,24		3,70	1,15		3,55	1,20	0,27	5234,5*
	Média Divisão social do trabalho	3,53	0,59	Médio	3,71	0,57	Baixo	3,63	0,59	0,32	5351*
Média total EOPT		3,31	0,50	Médio	3,60	0,48	Médio	3,46	0,51	0,60	4051,5**

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

Quanto à ESPT os resultados indicaram que, diante da média total, não houve diferença estatisticamente significativa entre os grupos ($p = 0,11$, $d = 0,18$). Apesar disso, o fator “falta de reconhecimento no trabalho” indicou esta diferença, cuja média maior (maior prejuízo) correspondeu ao grupo dos professores dos PPGs públicos ($M = 2,03$, $DP = 0,70$; $U = 5166$ $p = 0,04$, $d = 0,23$). Para melhor compreensão, atentou-se, então, para os itens deste fator, cujas diferenças foram estatisticamente significativas. Todos, neste caso, resultaram em médias maiores no grupo dos professores de PPGs públicos: “Meu trabalho é desvalorizado pela organização” ($M = 2,53$, $DP = 0,99$), “Meus colegas desvalorizam meu trabalho” ($M = 2,02$, $DP = 0,96$), “Sou excluído do planejamento das tarefas” ($M = 1,79$, $DP = 0,93$) e “Minha chefia trata meu trabalho com indiferença” ($M = 1,85$, $DP = 1,00$).

Em se tratando da categorização de riscos psicossociais, a partir da média total da ESPT, os dois grupos enquadraram-se em risco baixo/positivo, apesar das médias maiores encontrarem-se entre os participantes de PPGs públicos. O fator esgotamento mental classificou-se como grau de risco mediano/alerta em ambos os grupos, e os demais fatores, nos dois grupos, perceberam grau de risco baixo/positivo (Tabela 02).

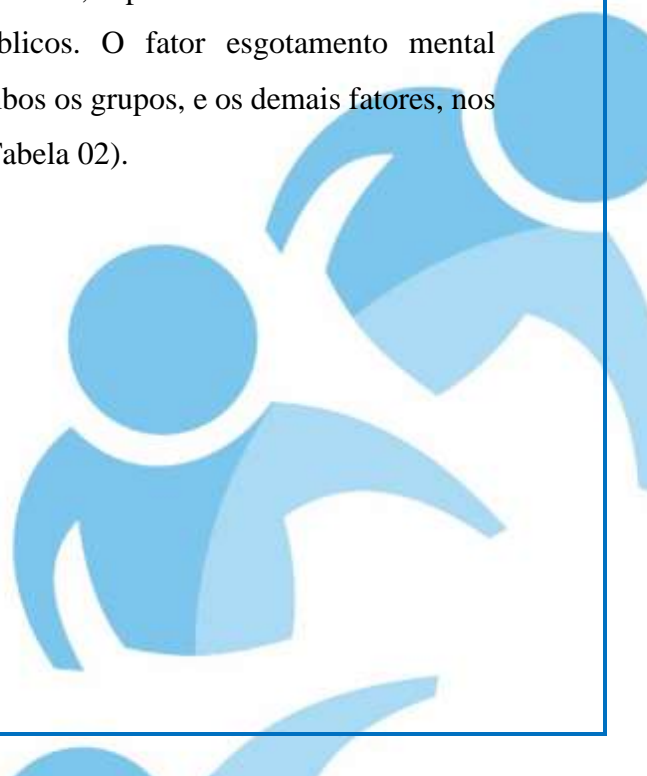


Tabela 02: Caracterização do Sofrimento Patogênico no Trabalho em Docentes (ESPT) de PPG's Públicos comparados com os de PPG's Privados.

Fator	Item	Tipo de instituição									d	U
		Pública			Privada			Total				
		M	DP	RP	M	DP	RP	M	DP	RP		
	Meu trabalho é desvalorizado	2,53	0,99		2,18	0,98		2,36	1,00	0,36	4878	**
Falta de reconhecimento no trabalho	Meus colegas desvalorizam meu trabalho	2,02	0,96		1,76	0,97		1,89	0,96	0,27	5116	*
	Sou excluído do planejamento tarefas	1,79	0,93		1,54	0,84		1,66	0,89	0,28	5167	*
	Minha chefia trata meu trabalho com indiferença	1,85	1,00		1,6	0,88		1,72	0,94	0,27	5272	*
ESPT falta de reconhecimento no trabalho média		2,03	0,70	Bai xo	1,87	0,70	Bai xo	1,95	0,70	0,23	5166	*

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

Na EDT, considerando-se a média total, observou-se diferença estatisticamente significativa em prejuízo dos professores de PPGs públicos ($p = 0,01$, $d = 0,16$). O mesmo ocorreu nos fatores danos sociais ($p = 0,03$, $d = 0,11$) e danos físicos ($p = 0,02$, $d = 0,12$), cujas médias maiores corresponderam aos professores de PPGs públicos. O fator danos psicológicos não apresentou diferença estatisticamente significativa, apesar de também ter apresentado maior prejuízo nos programas públicos ($p = 0,10$, $d = 0,13$).

Examinou-se, então, em cada fator, os itens em que a diferença também foi estatisticamente significativa ($p \leq 0,05$). Na totalidade dos itens, as médias maiores corresponderam aos professores de instituições públicas, indicando maior prejuízo para este grupo. No fator “danos sociais”, destacando-se as médias maiores, condizentes ao grupo de PPGs públicos: “insensibilidade em relação aos colegas” ($M = 2,23$, $DP = 1,00$), “Agressividade com os outros” ($M = 2,13$, $DP = 0,74$) e “Impaciência com as pessoas em geral” ($M = 2,49$, $DP = 0,85$). No fator “danos físicos”: “Dores no braço” ($M = 2,53$, $DP = 1,20$), “Dores nas pernas” ($M = 2,32$, $DP = 1,01$), e “Distúrbios circulatórios” ($M = 1,82$, $DP = 0,92$).

Na análise do grau de risco psicossocial, na média total da EDT e fator danos físicos, o risco foi do tipo mediano nos PPGs públicos e baixo nos privados. No fator danos sociais, os dois grupos classificaram-se em nível baixo/positivo (Tabela 3).

Tabela 03: Caracterização dos Danos Psicossociais e Físicos no Trabalho (EDT) nos PPG's Públicos em relação aos Privados.

Fator	Item	Tipo de instituição									d	U
		Pública			Privada			Total				
		M	DP	RP	M	DP	RP	M	DP			
Danos sociais	Mau humor	2,61	0,90		2,34	2,23		2,45	0,95	0,17	5166,5*	
	Insensibilidade com colegas	2,23	1,00		1,95	0,98		2,10	1,00	0,13	5108*	
	Agressividade com os outros	2,13	0,74		1,94	0,93		2,03	0,84	0,13	5211,5*	
	Impaciência pessoas em geral	2,49	0,85		2,26	0,93		2,38	0,90	0,13	5129,5*	
	Média Danos sociais	2,24	0,68	Baixo	2,07	0,82	Baixo	2,16	0,75	0,11	5087*	
Danos físicos	Dores braço	2,53	1,20		2,12	1,27		2,36	1,25	0,14	4885**	
	Dores nas pernas	2,32	1,01		2,01	1,05		2,18	1,05	0,14	5049*	
	Distúrbios circulatórios	1,87	0,92		1,68	0,97		1,78	0,95	0,10	5241,5*	
	Média Danos físicos	2,49	0,77	Médio	2,26	0,84	Baixo	2,39	0,82	0,12	5028,5*	
Média total EDT		2,32	0,57	Médio	2,13	0,62	Baixo	2,23	0,60	0,16	4890,5**	

Fonte: Elaborada pelos autores (2019).

Nota. U = Mann-Whitney. d = tamanho de efeito. RP = Risco Psicossocial. * $p \leq 0,05$. ** $p \leq 0,01$.

Discussão

Sobre os riscos psicossociais, a julgar primeiramente pela organização prescrita do trabalho, mensurada pela EOPT, obteve-se como resultado do escore total da escala, uma média menor entre os docentes de PPGs públicos, indicando maior prejuízo neste grupo. A partir disto, então, já se presume maior chance de sofrimento e danos físicos e psicossociais nos PPGs públicos, em razão da organização do trabalho, visto que é elemento central na compreensão dos processos intersubjetivos que se estabelecem entre o trabalhador e o trabalho. Encarada como variável preditora nestas relações (Facas, 2013), a organização do trabalho pode colocar em risco a saúde do trabalhador, assim como é possível, por outra via, favorecer o enfrentamento do sofrimento, dependendo de suas características (Mendes, 2008).

Denotou-se prejuízo maior no grupo dos PPGs públicos, no fator divisão das tarefas, na EOPT, e em especial nos itens relacionados à infraestrutura (adequação de equipamentos e de espaço físico e número suficiente de trabalhadores e de recursos). A precariedade das condições de trabalho nas IES públicas não é uma queixa recente (Borsoi & Pereira, 2013). No que se refere ao item “número suficiente de trabalhadores”, o resultado pior das IES públicas pode ser explicado pelo fato de que a crescente expansão do ensino superior público no Brasil, registrada a partir de 1995, com aumento significativo de alunos matriculados, não foi acompanhada, na mesma proporção, da contratação de docentes e equipes técnicas e administrativas (Silva Júnior & Reis, 2009).

O fator divisão social do trabalho, também da EOPT, denotou maior prejuízo para o grupo de PPGs públicos especialmente nos itens que avaliaram a clareza na definição das tarefas, nas informações para adequada execução das tarefas e alinhamento da comunicação entre chefia e subordinado. Sobre estes dados recai a compreensão de que um traço cultural comum em universidades públicas é o despreparo daqueles que exercem cargos de chefia e que deveriam garantir isso (Nunes, 2011). Estes cargos são ocupados, geralmente, por apadrinhamento entre os grupos de professores que detêm o poder e não por competência técnica ou comportamental (Buendía, 2003), de modo que, muitas vezes, o chefe sequer entende das atividades que os subordinados exercem para que possa repassar alguma informação clara sobre o seu trabalho (Nunes, 2011).

Quanto à análise do grau de risco psicossocial, evidenciou-se que os PPGs públicos e privados apresentam risco psicossocial médio/limite em organização do trabalho total e no fator divisão das tarefas. Evidenciou-se, a partir deste dado, que, embora o prejuízo maior esteja nos PPGs públicos, os PPGs privados não estão isentos de risco. A excessiva carga de trabalho na docência privada é um dos principais problemas que envolvem a divisão das tarefas (Caran, Freitas, Alves, Pedrão, & Robazzi, 2011; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Marqueze & Moreno, 2009).

Em relação ao fator divisão social do trabalho, nos PPGs públicos o risco foi considerado como médio/limite e nos privados foi baixo/positivo. O melhor desempenho em divisão social do trabalho, nas IES privadas, pode ser explicado pelo fato de que estas instituições são gerenciadas com base em ferramentas administrativas, como é o caso do planejamento estratégico que, dentre outras funções, pressupõem comunicar e orientar claramente a todos sobre as suas responsabilidades (Brito, Silva, & Vecchia, 2014). Por outro lado, o ensino superior público carece de planejamento e controle (Beppler, 2012) e as tarefas não são bem definidas (Hirigoyen, 2005).

Não houve diferença estatisticamente significativa na média total da ESPT, embora esta diferença tenha sido constatada em detrimento dos docentes de PPGs públicos, no fator reconhecimento do seu trabalho, e, mais precisamente, nos itens que envolveram desvalorização do trabalho pelos colegas e chefia, além da exclusão do planejamento das tarefas. O reconhecimento possui relação estreita com o coletivo de trabalho, ou seja, só é possível que uns valorizem aos outros quando existe um coletivo de trabalho (Lima, 2013; Lima, 2011). Já é sabido, contudo, que as relações interpessoais nas IES públicas são marcadas por individualismo e competição (Borsoi, 2012; Silva Júnior & Reis, 2009; Mattos, Vidal, Endringer, Costa, & Corradi, 2015), o que, por sua vez, impõe dificuldades à constituição de um coletivo de trabalho.

Quanto à classificação dos riscos psicossociais para a ESPT, segundo Facas (2013), foi considerado baixo/positivo. Quanto aos fatores, depreendeu-se que, em “reconhecimento no trabalho”, cujas médias evidenciaram prejuízo dentre os PPGs públicos, encontrou-se classificação de risco baixo, em ambos os grupos. Este resultado é importante na medida em que o reconhecimento no trabalho é considerado um espaço privilegiado de transformação do sofrimento em prazer (Gernet, 2010). A profissão docente resguarda, ainda, mesmo que em condições de trabalho insuficientes, um certo grau de autonomia, e é reconhecida socialmente (Borsoi & Pereira, 2013).

A análise da diferença das médias na EDT indicou prejuízo para os docentes de PPGs públicos, no total da escala, em danos sociais e danos físicos. Nos danos sociais, sobressaíram-se itens que envolveram o relacionamento interpessoal (insensibilidade com colegas e agressividade com pessoas em geral), ponderando-se que a docência é fundamentada na interação humana (Pereira, Traesel, & Merlo, 2017). Logo, é de se esperar que, em análise de danos relacionados ao trabalho de professores, esta esfera venha a apresentar agravos. No que concerne aos colegas, novamente foram desveladas mais dificuldades envolvendo os professores de PPGs públicos, justificadas pelo fato de que existem disputas, em níveis de verbas e poder, por exemplo, que chegam a formar o que Marra e Mello (2005) denominaram de “feudos por área de conhecimento”. Quanto aos danos físicos, sobressaíram-se as diferenças em relação a dores nos braços, pernas e distúrbios circulatórios. Este tipo de queixa também foi constatada em outra pesquisa com amostra de professores (Fontana & Pinheiro, 2010). Quando se tratam de professores de instituições públicas, é provável que estes danos estejam relacionados às condições de infraestrutura deficitárias, como já foi explicado na literatura (Araújo, Sena, Viana, & Araújo, 2005; Lima & Lima-Filho, 2009).

A classificação dos riscos psicossociais seguiu os mesmos padrões mencionados para a ESPT (Facas, 2013). Assim sendo, como apenas um fator (danos físicos) apresentou grau de risco médio/limite e os demais situam-se em grau de risco baixo/positivo, afirma-se que em relação a danos físicos e psicossociais no trabalho, os professores de pós-graduação públicos e privados apresentam grau de risco baixo. Entretanto, subtraindo-se desta análise o fator danos físicos, ao mesmo tempo em que a média já era maior entre docentes de PPGs públicos, na classificação, os professores de PPGs públicos apresentaram risco médio/limite. Em última instância, confirma-se o achado de que os danos físicos estão mais presentes em professores de PPGs públicos, em razão, certamente, das condições físicas deficitárias deste ambiente (Araújo, Sena, Viana, & Araújo, 2005; Fontana & Pinheiro, 2010; Lima & Lima-Filho, 2009).

Considerações finais

Tomados em conjunto, os resultados desta pesquisa revelaram que os docentes de PPGs públicos apresentaram maiores prejuízos quanto aos riscos psicossociais no trabalho, de um modo geral, quando comparados aos docentes atuantes em PPGs privados. Os fatores em que houve maiores agravos foram a divisão das tarefas, divisão social do trabalho, reconhecimento, danos sociais e danos físicos. Em nenhuma das dimensões, fatores ou itens, houve avaliação favorável ao contexto público de pós-graduação stricto sensu brasileira.

Isto implica em considerar a necessidade de ampliar discussões que possam viabilizar intervenções que promovam ambientes de trabalhos saudáveis nos programas de pós-graduação brasileiros. Sugere-se a implementação de espaços de fala e escuta aos trabalhadores docentes, embasadas na clínica do trabalho, de modo que isto favoreça a mobilização subjetiva. Os dados deste estudo também permitem reflexões sobre o estabelecimento de políticas educacionais que reduzam os riscos psicossociais, como é o caso dos relacionados a infraestrutura das IES. Os programas de pós-graduação stricto sensu são o cenário no qual a ciência toma lugar, e contribui decisivamente com o desenvolvimento de um país, e, como tal, deve constituir-se em espaço com condições de trabalho objetivamente favoráveis.

Uma das limitações deste estudo é que foram consideradas, nas análises, apenas duas categorias de instituições, públicas e privadas, de modo que as universidades comunitárias foram incorporadas à classificação “privadas”; estudos que avaliem os riscos psicossociais nestas instituições podem ser objeto de pesquisas futuras. Guardados estes limites, a comparação apresentada nesta pesquisa ofereceu subsídios privilegiados para as discussões

sobre riscos psicossociais na pós-graduação stricto sensu brasileira, já que analisou, exclusivamente este público.



REFERÊNCIAS

- Araújo, T. M., Sena, I. P., Viana, M. A., & Araújo, E. M. (2005). Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 29(1), 6-21.
- Beppler, M. K. (2012). *A influência da cultura organizacional na concepção e execução da estratégia nas unidades acadêmicas da Universidade Federal de Santa Catarina*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, Brasil.
- Borges, S. L., Santos, C., Saraiva, A., & Pocinho, M. T. (2018). Avaliação de fatores de risco psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social: RPICS*, 4(1), 22-33.
- Borges, S. C. M. L. (2012). *Satisfacción en el trabajo y salud mental em docentes de enseñanza superior de Coimbra*. [Tese de Doutorado]. Universidad de Extremadura. Badajoz. <http://dehesa.unex.es/handle/10662/316>
- Borsoi, I. C. F. (2012). Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100>
- Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2013). Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1211-1233. <https://doi.org/10.11144/averiana.upsy12-4.peps>
- Brito, T. C. J., Silva, C. H. P., & Vecchia, D. C. (2014). *Planejamento e Estratégia em Instituições Ensino Superior Privadas: uma busca por vantagem competitiva*. XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU. Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/131847/2014202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Buendía, J. (2003). El mobbing e el centro de estudios. Mobbing Opinion. *Boletín de noticias sobre acoso psicológico*. http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_793.shtml
- Bueno, H. P. V. (2017). *Fatores de riscos psicossociais em professores de escolas pantaneiras: Relações com transtornos mentais comuns e estresse ocupacional*. [Tese de Doutorado]. Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande. Campo Grande, MS, Brasil. <https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/1018294-helen-final.pdf>
- Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T., Alves, L. A., Pedrão, L. J., & Robazzi, M. L. C. C. (2011). Riscos Ocupacionais Psicossociais e sua Repercussão na Saúde de Docentes Universitários. *Revista de Enfermagem*, 19(2), 255-261. <http://www.facenf.uerj.br/v19n2/v19n2a14.pdf>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Psychosocial risks associated with burnout syndrome among university professors. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457. <http://dx.doi.org/10.12804/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>

- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., da Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52-57. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-37>
- Chauí, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista brasileira de educação*, 24, 5-15.
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior. (2017). *Portal de Periódicos da CAPES*. <http://www.qualis.capes.gov.br/>
- Cox, T., & Cox, S. (1993). Psychosocial and organizational hazards at work. *European Occupational Health Series*, 5.
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e docência: um estudo no ensino superior privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 36-51. <http://dx.doi.org/10.5020/23590777.16.1.37-51>
- Dal Rosso, S. (2006). *Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde* Intensity and immateriality. *Trabalho*, 4(1), 65-92.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatística sem matemática para psicologia*. 5. ed. Penso, 2013.
- Dejours, C. (2015). *Le Choix: Souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Bayard.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília – UnB. Brasília, DF, Brasil.
- Facas, E. P., Duarte, F. S., Mendes, A. M., & Araujo, L. K. R. (2015). Sofrimento ético e (in)dignidade no trabalho bancário: análise clínica e dos riscos psicossociais. Em J. K. Monteiro, F. de O. Vieira, A. M. Mendes. *Trabalho & Prazer - Teoria, Pesquisas e Práticas* (pp. 233-256). Juruá.
- Fontana, R. T., & Pinheiro, D. A. (2010). Condições de saúde auto-referidas de professores de uma universidade regional. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 31(2), 270-276 <https://doi.org/10.1590/S1983-14472010000200010>
- Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. Em A. M. Mendes. (Org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. (pp. 61-76). Juruá.
- Godoi, C., & Xavier, W. (2012). O produtivismo e suas anomalias. *Cadernos EBAPE.BR*, 10(2), 456-465. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5272/4006>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2009). *Análise multivariada de dados*. 6 ed. Bookman.
- Hirigoyen, M-F. (2005). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7 ed. Bertrand Brasil.

- Knust, Sérgio Ricardo Alves, Seidl, Eliane Maria Fleury, & Facas, Emílio Peres. (2019). Riscos psicossociais em um departamento de taquigrafia legislativa federal: uma análise quantitativa. *Contextos Clínicos*, 12(3), 921-948. <http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2019.123.11>
- Kuhlmann Jr., M. (2015). Produtivismo acadêmico, publicação em periódicos e qualidade das pesquisas. *Cadernos de Pesquisa*, 45(158), 838-855. <http://dx.doi.org/10.1590/198053143597>
- Leite, J. L. (2017). Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. *Revista Katálysis*, 20(2), 207-215. <https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p207>
- Lima, M. F. E. M., & Lima-Filho, D. O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências e Cognição*, 14(3), 062-082. http://www.cienciasecognicao.org/pdf/v14_3/m253.pdf
- Lima, S. C. C. (2011). *Coletivo de trabalho e reconhecimento: uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais*. [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.
- Lima, S. C. C. (2013). Reconhecimento no trabalho. Em Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 351-355). Juruá.
- Machado, A., & Bianchetti, L. (2011). (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. *RAE*, 51(3), 244-254. <http://www.scielo.br/pdf/rae/v51n3/v51n3a05.pdf>
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 75-82. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000100010>
- Marra, A. V., & Melo, M. C. O. L. (2005). A prática social de gerentes universitários em uma instituição pública. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(3), 9-31. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552005000300002>
- Martins, C. B. (2009). A reforma universitária de 1968 e a abertura para o ensino superior privado no Brasil. *Educação & Sociedade*, 30(106), 15-35.
- Mattos, C., Vidal, J., Endringer, D., Costa, N., & Corradi, A. (2015). Contexto de Trabalho: Uma Investigação entre Professores e Técnicos Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior. *Revista de Estudos Sociais*, 17(33), 72-91. <http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/res/article/view/2299/pdf>
- Mattos, C. A. C., Vidal, J. P., da Silveira Lira, M., Costa, N. L., & Abud, G. M. B. (2017). Satisfação e trabalho na administração pública federal: uma investigação entre servidores do ensino superior. *Revista Cereus*, 9(1), 57-75.
- Mendes, A. M. (2008). A Organização do Trabalho como Produto da Cultura e a Prevenção do Estresse Ocupacional: O Olhar da Psicodinâmica do Trabalho. Em A. Tamayo. (Org.). *Estresse e Cultura Organizacional*. (pp. 163-189). Casa do Psicólogo.

- Nunes, T. S. (2011). A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, Brasil.
- Organização Internacional do Trabalho. (1986). *Bureau International du Travail – Les Facteurs Psychosociaux Travail – Nature, incidentes et Prévention*. Serie Sécurité, Hygiène et Medicine du Travail, 56. Autor.
- Organização Internacional do Trabalho. (1981). *Informe de la reunión paritaria sobre las condiciones de trabajo del personal docente*. Autor.
- Pereira, J. Z., Traesel, E. S., & Merlo, Á. R. C. (2017). Docência: Psicodinâmica e relações de trabalho. *Psicologia Argumento*, 31(72), 89-99. <http://dx.doi.org/10.7213/psicol.argum.7585>
- Piolli, E., Silva, E. P., & Heloani, J. R. M. (2015). Plano Nacional de Educação, autonomia controlada e adoecimento do professor. *Caderno CEDES*, 35 (97), 589-607. <http://www.scielo.br/pdf/ccedes/v35n97/1678-7110-ccedes-35-97-00589.pdf>
- Reis, F., & Capelato, R. (2016). A relevância do ensino superior privado no Brasil. *Revista de Educación Superior en América Latina*, (1). <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/viewFile/9430/9074>
- Rozendo, K. C. T., & Dias, C. L. (2015, May). Possibilidades de sofrimento psíquico do professor universitário de uma licenciatura. *Colloquium Humanarum*, 11(3), 126-144. <http://revistas.unoeste.br/revistas/ojs/index.php/ch/article/viewArticle/1213>
- Ruza, F. M., & Silva, E. P. (2016). As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso? *Revista Subjetividades*, 16(1), 91-103. <http://dx.doi.org/10.5020/23590777.16.1.91-103>
- Salvá, M. N. R., & Nascimento, R. P. (2017). O sistema CAPES e o trabalho docente na pós-graduação: uma análise com docentes da área de saúde pública. *Acta Scientiarum Human and Social Sciences*, 39(3), 235-243. <https://doi.org/10.4025/actascihumansoc.v39i3.34166>
- Silva Júnior, J. R., & Reis, J. (2009). O professor pesquisador nas universidades públicas no contexto da internacionalização do capital: a produtividade do trabalho imaterial superqualificado. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(1), 145-177. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087191872009000100007&lng=pt&tlng=pt
- Souto, B. L. C., Beck, C. L. C., Trindade, L. R., Silva, R. M., Backes, D. S., & Bastos, R. A. (2017). O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 7(1), 29-39. <https://doi.org/10.5902/2179769222871>
- Souza, K. R., Mendonça, A. L. O., Rodrigues, A. M. S., Felix, E. G., Teixeira, L. R., & Moura, M. (2017) The new organization of labor at public universities: collective consequences of job instability on the health of teachers. *Ciência e Saúde Coletiva*, 22(11), 3667-3676. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172211.01192016>

Vale, P. C. S., & Aguilera, F. (2016). Estresse dos professores de ensino fundamental em escolas públicas: Uma revisão de literatura. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 5(1).

Zoni, S., & Lucchini, R. G. (2012). European approaches to work-related stress: A critical review on risk evaluation. *Safety and Health at Work*, 3(1). <https://doi.org/10.5491/SHAW.2012.3.1.43>

