

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO

Relatório de Consultoria

Estudo Teórico e Metodológico da Psicodinâmica do Trabalho
Aplicado ao Trabalho Docente.

Euda Kaliani Gomes Teixeira Rocha

Recife, março de 2025

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO

Relatório de Consultoria

Estudo Teórico e Metodológico da Psicodinâmica do Trabalho Aplicado ao Trabalho Docente.

Relatório apresentado à Fundação Joaquim Nabuco e à União das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura como requisito de finalização do processo de consultoria teórico-metodológica em Psicodinâmica do Trabalho, realizada por esta docente à equipe de pesquisa da FUNDAJ.

Euda Kaliani Gomes Teixeira Rocha

Recife, março de 2025

APRESENTAÇÃO

Este documento tem a finalidade de relatar as atividades realizadas no âmbito do treinamento em pesquisa intitulado “Psicodinâmica do Trabalho: Aspectos Teóricos e Metodológicos” assim como estabelecido em contrato firmado com a União das Nações Unidas (UNESCO) sob os seguintes registros: **Número do fornecedor: 0004027214**
Identificação Unesco: 604036 Número da SA: SA-2466/2024.

O documento está organizado em duas partes distintas: a primeira refere-se à relatoria das *Atividades* do treinamento ofertado sobre os aspectos teórico-metodológicos em Psicodinâmica do Trabalho, e; a segunda refere-se *Produto 1*, pré-estabelecido em contrato, contendo proposta metodológica no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, adaptada a pesquisas sobre o Trabalho Docente.

O objetivo do treinamento foi capacitar pesquisadoras/es da Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj) em relação ao referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, de forma a subsidiar estudos sobre a temática da valorização docente.

Desse modo, o presente documento ordena-se da seguinte forma (itens *ipsis litteris* com o contrato):

PARTE I

Atividade 1.1 – Apresentação da categoria teórica da Psicodinâmica do Trabalho a ser utilizado nas pesquisas sobre o Trabalho Docente.

Atividade 1.2 – Apresentação da categoria teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho nas pesquisas sobre o trabalho docente, em consonância com todas as etapas da investigação (pré-pesquisa, pesquisa e validação dos resultados).

Atividade 1.3 – Preparação de questionário semiestruturado, apoiado no arcabouço teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, de forma a investigar os indicadores de sofrimento e prazer nas vivências do trabalho docente, orientando os pesquisadores envolvidos na pesquisa a interpretarem os dados obtidos nos grupos

focais, possibilitando a feitura de relatório contendo uma síntese dos resultados, observações e interpretações das relações de sofrimento e prazer no trabalho docente.

PARTE II

Produto 1 – Documento contendo estudo teórico e metodológico no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, adaptado para pesquisas sobre o Trabalho Docente, de forma a capacitar equipe de pesquisadores da Fundaj no desenvolvimento de pesquisa sobre o Trabalho Docente.

Em cada um dos itens, encontram-se detalhados os aspectos específicos aos temas particulares.

SUMÁRIO

PARTE I – Relatoria do treinamento

1.	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DE TREINAMENTO.....	08
1.1	Apresentação da categoria teórica da Psicodinâmica do Trabalho ..	08
1.2.	Apresentação da categoria teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho nas pesquisas sobre o trabalho docente.....	11
1.3.	Preparação de questionário semiestruturado.....	15
1.3.1	Roteiro para entrevista com orientadoras/es.....	16
1.3.2.	Roteiro para entrevista com orientandas/os.....	17

PARTE II – Produto 1

1.	OBJETIVOS PROPOSTOS DO PROJETO ORIGINAL.....	20
1.1.	Objetivo Geral associado à Psicodinâmica do Trabalho.....	20
1.2.	Objetivos específicos.....	20
2.	OBJETIVOS PROPOSTOS A PARTIR DA CONSULTORIA.....	21
2.1.	Objetivo Geral	21
2.2.	Objetivos Específicos.....	21
3.	METODOLOGIA PROPOSTA.....	22
3.1.	A demanda na psicodinâmica do trabalho e suas adaptações no contexto brasileiro.....	23
3.2.	Proposta procedimental para pesquisa sobre Trabalho Docente.....	24
3.2.1.	Pré-pesquisa.....	24
3.2.2.	Pesquisa.....	26
3.2.2.1.	Propor o estudo e providenciar documentos para o CEP	26

3.2.2.2.	Convidar participantes e assinar TCLE.....	27
3.2.2.3.	Etapa de entrevistas semiestruturadas.....	28
3.2.2.4.	Etapa análise focal das entrevistas: perceber e definir temas de importância para os grupos de comentários.....	29
3.2.2.5.	Grupos de comentários – “Trabalho em Voz Alta”	30
3.2.2.6.	Do registro.....	33
3.2.2.7.	Da análise do material.....	34
3.2.2.8.	Validação e refutação.....	36
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
5.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
	APÊNDICES	

Lista de quadros

Quadro 1	Organização das sessões da Atividade 1.1.....	09
Quadro 2	Organização das sessões da Atividade 1.2.....	12

PARTE I
Relatoria do treinamento

1. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DE TREINAMENTO

O início do curso deu a partir da apresentação e discussão do Plano de Atividades (APÊNDICE A), seguida de introdução ao tema. Os módulos 1 e 2 foram dedicados, respectivamente, à apresentação e discussão dos aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa. O módulo 3 foi realizado parte em sala de aula, parte elaborado pela consultora. Visto a dedicação de tempo necessária à formatação do roteiro de entrevista (no contrato mencionado como “questionário semiestruturado”), optou-se por dedicar a maior parte das horas-aulas aos dois primeiros módulos. Os detalhamentos da elaboração do roteiro sugerido encontram-se descritos no item 1.3.

1.1. Apresentação da categoria teórica da Psicodinâmica do Trabalho a ser utilizado nas pesquisas sobre o Trabalho Docente.

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é uma teoria desenvolvida pelo médico, psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, e tem como objeto “o enigma do trabalho”. Considerando o trabalho como “vivo”, ou seja, aquele que só se realiza a partir do sujeito em ação, a PDT se debruça sobre os aspectos de mobilização subjetiva na intenção de desvelar aspectos de prazer e sofrimento no trabalho.

Descendente de uma tradição de estudos em psicopatologias do trabalho, a PDT aprimora-se amparada nos conceitos da psicanálise freudiana, e interpreta, a partir dos processos subjetivos (inconscientes), a relação sujeito-trabalho.

A unidade referente à Atividade 1.1 se desenvolveu num percurso de nove (09) aulas, dividida em duas partes: “Introdução” e “Conceitos Teóricos”. Na “Introdução” foram exploradas as características do atual mundo do trabalho; o desenvolvimento da psicopatologia do trabalho, e; uma atualização sobre o que são Clínicas do Trabalho. Na parte “Conceitos Teóricos” foram explorados os principais conceitos da PDT, de maneira a aprimorar a capacidade interpretativa das pesquisadoras a partir deste referencial teórico.

As sessões da Atividade 1.1 foram organizadas entre os meses de outubro a dezembro de 2024, porém, por questões pedagógicas, duas aulas não previstas inicialmente

precisaram ser introduzidas no plano (como mostrado no quadro 1), sendo finalizadas no dia 17 de janeiro de 2025. Os encontros foram realizados no campus da Fundaj em Apipucos, na cidade do Recife, nas sextas-feiras, das 9hs às 12hs. Detalhamentos das sessões no quadro a seguir:

Quadro 1: Organização das sessões da Atividade 1.1 - Apresentação da categoria teórica da Psicodinâmica do Trabalho a ser utilizado nas pesquisas sobre o Trabalho Docente.			
Aula	Data	Conteúdo	Material
Introdução			
1	18/10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentação da turma ▪ Apresentação do plano de aulas ▪ Verificação de necessidades de ajustes de acordo com o conhecimento de cada um/a ▪ Transformações no mundo do trabalho e subjetivações 	<p>ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital. São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.</p> <p>Capítulo 5 – A subjetividade operária, as reificações inocentes e as reificações entranhadas.</p>
2	25/10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contexto histórico dos estudos de psicopatologias do trabalho ▪ O que são Clínicas do Trabalho? ▪ A Psicodinâmica do Trabalho e o sujeito da psicanálise 	<p>ROCHA, Raoni. O debate nas ciências do trabalho: do que estamos falando? Saúde e Sociedade. São Paulo, v.32, n.2, e210766pt, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210766pt Acesso em: 11 de outubro de 2024.</p>
Conceitos teóricos			
3	01/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho prescrito e trabalho real ▪ Inteligência prática ▪ Inteligência e competência ▪ O debate sobre Atividade 	<p>DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo. Tomo II. Trabalho e Emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.</p> <p>Capítulo 1 – Subjetividade, trabalho e ação: uma visão de conjunto.</p>

			<p>DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo. Tomo I. Sexualidade e Saúde. Brasília: Paralelo 15, 2012.</p> <p>Capítulo 1 – A inteligência no trabalho.</p>
4	08/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O sujeito da psicanálise ▪ Libido e coletivos de trabalho ▪ Cooperação 	<p>DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo. Tomo II. Trabalho e Emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.</p> <p>Capítulo 2 – A psicologia das massas.</p> <p>Capítulo 3 – Outra forma de civilidade: a cooperação.</p>
5	22/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medo e ansiedade no trabalho 	<p>DEJOURS, Christophe. A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 2000.</p> <p>Capítulo 3 – Trabalho e medo.</p> <p>Capítulo 5 – A exploração do sofrimento</p>
6*	29/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisão conceitual 	Retorno aos textos lidos e debatidos até aqui
7*	06/12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisão conceitual 	Retorno aos textos lidos e debatidos até aqui
<i>Intervalo de férias e fim de ano</i>		<i>O retorno previsto para o dia 10 de janeiro precisou ser adiado para o dia 17 de janeiro, por motivos de saúde da consultora.</i>	

* Inicialmente os dois dias de revisão não estavam previstos. Foram introduzidos no plano por questões pedagógicas. Foi proposta atividade a ser trabalhada a partir da compreensão e das possíveis dúvidas a respeito dos conceitos trabalhados até a data específica (APÊNDICE B).

Na revisão conceitual foram abordados os principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, até então discutidos:

Trabalho
Trabalho Prescrito
Trabalho Real
Atividade
Zelo
Inteligência Astuciosa
Subjetivação

Corpopriação
Sofrimento
Mobilização Subjetiva
Reconhecimento
Competências
Habilidades
Massas naturais

Massas artificiais
Riscos
Estratégias individuais
defensivas
Estratégias coletivas
defensivas
Ideologia defensiva

Coordenação
Cooperação
Acordo normativo
Regra de trabalho
Relação trabalho e medo
Relação trabalho e ansiedade

Esses conceitos são fundamentais para a compreensão da relação entre trabalho e sujeito, especialmente no que tange à dinâmica entre prazer e sofrimento vivenciada no contexto laboral. O item a seguir detalha o segundo módulo, sobre os aspectos metodológicos.

1.2. Apresentação da categoria teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho nas pesquisas sobre o trabalho docente, em consonância com todas as etapas da investigação (demanda, pré-pesquisa, pesquisa, devolução e validação dos resultados).

A metodologia da Psicodinâmica do Trabalho delimita-se à investigação dos aspectos subjetivos inerentes à relação entre o trabalho e o sujeito. Tais aspectos são acessados por meio de técnicas que priorizam o diálogo, a discussão e a formulação de comentários acerca dos processos laborais, promovidos pelo coletivo de trabalhadoras/es.

Diferentemente da tradição científica que privilegia a análise dos aspectos objetivos dos fenômenos, a Psicodinâmica do Trabalho concentra-se na dimensão subjetiva desses processos. Neste sentido, ao invés de se deter na descrição objetiva dos fatos, essa abordagem enfatiza o que Christophe Dejours denomina “comentários”. O “comentário”, acessível apenas por meio das discussões em grupo entre trabalhadoras/es, constitui um elemento central para a compreensão da vivência subjetiva no trabalho. Dejours associa essa vivência às dinâmicas intrapsíquicas e inter-relacionais de prazer e sofrimento no contexto laboral. A partir dessa experiência subjetiva, torna-se possível identificar os mecanismos de defesa mobilizados pelas/os trabalhadoras/es para lidar com os constrangimentos materiais e imateriais impostos pelo trabalho.

O segundo módulo do curso foi dividido em três partes: na primeira, o método foi introduzido a partir da leitura e discussão do livro “Suicídio e trabalho: o que fazer?” (Dejours e Bégué, 2010), o qual explicita o processo realizado de observação e intervenção clínica, em fidelidade à metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, numa organização em que houve múltiplos casos de suicídio (APÊNDICE C). Em seguida, foram realizadas leituras e debates acerca da metodologia original proposta pelo autor. Já no terceiro momento, foram analisadas as adaptações metodológicas presentes em pesquisas que tiveram como objeto a docência ou a discência na pós-graduação no contexto brasileiro.

As sessões da Atividade 1.2 foram organizadas entre os meses de janeiro e fevereiro do ano de 2025. Os encontros foram realizados no campus da Fundaj em Apipucos, na cidade do Recife, nas sextas-feiras, das 9hs às 12hs (com exceção da sessão do dia 20 de janeiro, realizada numa quinta-feira, no turno da tarde, ajuste acordado diante das festividades de carnaval na cidade). Detalhamentos no quadro a seguir:

Quadro 2: Organização das sessões da Atividade 1.2 - Apresentação da metodologia em Psicodinâmica do Trabalho a ser utilizada nas pesquisas sobre o Trabalho Docente.			
Aula	Data	Conteúdo	Material
Método original – Exemplo de aplicação			
08	17/01	Introdução ao método	DEJOURS, Christophe; BEGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. Primeira parte – O suicídio no trabalho, sua frequência, suas consequências.
9	24/01	Introdução ao método	DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010. Segunda parte - Uma intervenção em uma indústria após vários suicídios
Método original – procedimentos			
10	31/01	O método em PDT	LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Idal Laerte. Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do

			<p>trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.</p> <p>Capítulo 2 – A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho.</p>
11	07/02	O método em PDT	<p>LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Idal Laerte. Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.</p> <p>Capítulo 2 – A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho.</p>
Pesquisas brasileiras na abordagem PDT e as alterações na metodologia			
12	14/02 Início às 8hs.	<p>Discussão de pesquisas no contexto brasileiro – professoras/es.</p> <p>Apresentações.</p>	<p>VIVIAN, Chancarlyne. <i>et.al.</i> Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação <i>stricto sensu</i>. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 22, n. , p. 217-234. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p217-234 Acesso em 11 de outubro de 2024.</p> <p>MOREIRA, Danielle; TIBAES, Hanna; BRITO, Maria Britol. Dualidade prazer-sofrimento na pós-graduação stricto sensu em enfermagem: entre pontes e muros. Revista Brasileira de Enfermagem. 2020;73(2):e20180533. Disponível em https://www.scielo.br/j/reben/a/xkrzHjWFSVbXfGsMYLvhFzN/?format=pdf&lang=pt</p> <p>PEREZ, Karine. A dinâmica do reconhecimento no trabalho docente: considerações sobre a atividade do ensino superior privado. In.: MENDES, Ana M., BOTTEGA, Carla G., CASTRO, Thiele. Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2014.</p>

13	20/02	Discussão de pesquisas no contexto brasileiro – estudantes Apresentações	Reis, A. C., & Silva, E. P. (2024). “Como se fosse uma Companhia de Mineração e nós fôssemos os mineiros”: O estudo do pós-graduando como trabalho precarizado e não-reconhecido. Revista Trabalho (En)Cena, 9(Contínuo), e024031. https://doi.org/10.20873/2526-1487e024031 Galdino MJQ, Martins JT. Prazer e sofrimento na formação de doutores em enfermagem: estudo descritivo. Online Braz J Nurs [Internet]. 2019 [cited year month day];18(2):e20195853. Disponível em: https://doi.org/10.17665/1676-4285.20195853
14	21/02	Discussão sobre o desenho e a montagem do método do projeto. Finalização.	Material com constrangimentos e as possíveis perguntas a serem formuladas pelos temas. Discussão sobre encaminhamento metodológico.

Nesta segunda atividade (1.2), foram abordados os aspectos formais da metodologia, com ênfase no detalhamento dos procedimentos da chamada “clínica do trabalho”. O desenvolvimento desta atividade ocorreu por meio da leitura de textos originais de Christophe Dejours, traduzidos para o português, bem como de artigos que apresentam pesquisas realizadas no Brasil sobre a prática docente e a experiência de pós-graduandas/os em cursos *stricto sensu*. As leituras foram organizadas para apresentação ao coletivo do curso em apresentação individual ou em dupla (APÊNDICE D), e tiveram como objetivo não apenas a familiarização com os objetos de estudo, mas também o aprimoramento do olhar crítico, por meio do contraste entre a metodologia original e as adaptações implementadas nas referidas pesquisas.

1.3. Preparação de questionário semiestruturado, apoiado no arcabouço teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, de forma a investigar os indicadores de sofrimento e prazer nas vivências do trabalho docente, orientando os pesquisadores envolvidos na pesquisa a interpretar os dados obtidos nos grupos focais, possibilitando a feitura de relatório contendo uma síntese dos resultados, observações e interpretações das relações de sofrimento e prazer no trabalho docente.

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), a luta contra os constrangimentos do trabalho pode levar a dois destinos possíveis: o sofrimento criativo e o sofrimento patogênico. No primeiro caso, a superação desses impedimentos gera um estado de mobilização subjetiva que não apenas evita a patologia, mas também proporciona satisfação, prazer e o desenvolvimento de competências na atividade laboral; no segundo, a impossibilidade de superar os impedimentos do trabalho resulta em frustração e adoecimento psíquico.

Para a formatação dos roteiros apresentados adiante, foi estruturado um material (APÊNDICE E) a partir dos constrangimentos possíveis e já notórios da experiência profissional na pós-graduação *stricto sensu*, seja por docentes ou por pós-graduandas/os. A partir da listagem de constrangimento do trabalho, seccionou-se temas, para que, a partir deles, as perguntas a serem consideradas no roteiro, pudessem ser elaboradas.

Uma atenção importante na elaboração das perguntas, diz respeito ao cuidado que se deve ter para que elas não suscitem respostas descritivas e objetivas. As perguntas foram elaboradas como sugestões que as pesquisadoras podem acatar ou não. Essas elaborações mantiveram o critério da fala referente ao sentimento, à percepção, e a sensações relacionadas ao tema em questão, ou seja, o mais subjetivo possível.

Durante todo o treinamento foi ressaltada a importância da observação aos elementos subjetivos da relação sujeito-trabalho. A entrevista individual por si só não nos permite obter acesso a elementos subjetivos e, portanto, a análise mais aprofundada de tais aspectos. A proposta aqui apresentada diz respeito a uma metodologia realizada em

duas etapas: uma de levantamento de temas para os grupos de comentários e estímulo de demanda; e outra da realização dos grupos de comentários em si.

A seguir, encontram-se os dois roteiros: 1.3.1) roteiro sugerido para entrevista com orientadoras/es; 1.3.2.) roteiro sugerido para entrevista com orientandas/os:

1.3.1. Roteiro para entrevista com orientadoras/es

1. Você pode falar sobre o que é o seu trabalho e as demandas que ele lhe acarreta?
2. Como você entende a relação entre as demandas do seu trabalho e os tempos para cumpri-las?
3. Como você percebe o equilíbrio entre suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal?
4. Como se dá a relação entre as expectativas sobre seu desempenho profissional e as outras áreas de sua vida?
5. Qual é o seu sentimento no início do dia de trabalho?
6. Sobre remuneração, carga de trabalho e qualificação exigida, gostaria de ouvir o que você tem a comentar sobre a sua realidade.
7. Como você lida com a questão dos recursos e as oportunidades de financiamento?
8. Como você definiria os ambientes físicos e as condições materiais para realizar o seu trabalho?
9. O quão você se sente à vontade em sala de aula?
10. Como foi a sua experiência em relação à adaptação ao ensino remoto e híbrido durante a pandemia do Covid-19?
11. Gostaria de ouvir vocês sobre a organização da sua rotina para atender às demandas da orientação.
12. Como você costuma estruturar o início do processo de orientação para que ambos/as tenham clareza sobre o trabalho a ser desenvolvido?
13. Como você percebe a forma com que as/os pós-graduandas/os lidam com as direções e expectativas da pesquisa?
14. De que maneira você costuma dar retorno sobre o progresso das/os orientandas/os? Há estratégias que considera mais eficazes?

15. Como você percebe a troca de informações entre você e suas/seus orientandas/os?
16. Como você avalia o equilíbrio entre dar liberdade à/ao orientanda/o e fornecer direcionamento durante a pesquisa? Como identifica quando ajustes são necessários?
17. Quais são os sinais que indicam que um/a orientando/a precisa de mais suporte ao longo do processo?
18. Você poderia falar sobre atrasos ou dificuldades nas pesquisas que você orienta?
19. De uma maneira geral, gostaria de ouvir você sobre relacionamento entre orientador/a e orientando/a.
20. Você percebe quando as/os orientandas/os enfrentam desafios emocionais ao longo da pesquisa? Como isso costuma se manifestar? Como você se sente nessas situações?
21. Se pudesse efetuar mudanças na lógica como está estabelecido o formato de orientação na pós, o que seria?
22. Qual é o seu sentimento após um dia de trabalho?
23. Tem alguma coisa que você gostaria de falar e que eu não mencionei?

1.3.2. Roteiro para entrevista com orientandas/os

1. Quando você iniciou este curso, quais eram suas principais expectativas em relação ao que iria aprender e realizar? Como percebe o alinhamento entre o que imaginou e a realidade que encontrou até agora?
2. No início da orientação, como você compreendeu seu papel e suas responsabilidades no processo? Houve momentos em que você precisou ajustar suas expectativas?
3. Como você organiza sua rotina para lidar com as diferentes exigências da sua pós-graduação?
4. Como é a organização do seu tempo para se dedicar a todas as áreas da sua vida? Você poderia falar sobre o equilíbrio entre a sua vida pessoal e o compromisso com a pesquisa?

5. Você tem planos sobre os próximos passos na sua carreira acadêmica ou profissional, após a conclusão dessa pós?
6. Quando pensa nos prazos e na exigência da pós-graduação, o que mais influencia seu ritmo de trabalho e sua produtividade?
7. Se houvesse algo que você pudesse mudar na forma como os prazos e critérios são estabelecidos em sua instituição, o que seria?
8. Você pode falar sobre a comunicação com seu/sua orientador/a?
9. Como costuma ser a dinâmica de trocas e diálogo entre você e seu/seu orientador/a?
10. Como você percebe a compatibilidade entre o tipo de suporte que recebe e aquilo que precisa para avançar em sua pesquisa?
11. Como você avalia seu nível de autonomia no desenvolvimento da pesquisa? Em quais momentos sente que precisa de mais direcionamento ou de mais liberdade?
12. O que significa, para você, uma orientação de qualidade no mestrado/doutorado?
13. Se pudesse mudar algo no processo de orientação, o que seria e por quê?
14. O que você pensa sobre o modo como o seu coletivo do grupo de pesquisa e o/a sua orientador/a organizam a autoria em publicações acadêmicas?
15. Gostaria de te ouvir sobre a relação com colegas, as partilhas e as trocas de experiências na pós?
16. Como você se sente ao compartilhar seus trabalhos em bancas e congressos?
17. Como você percebe a infraestrutura disponível para apoiar seu trabalho acadêmico?
18. Você pode me falar sobre as exigências financeiras da sua vida e as exigências acadêmicas?
19. Você recebe bolsa? Se sim, existe alguma preocupação em relação à continuidade do apoio financeiro durante sua trajetória acadêmica?
20. Você pode me falar sobre o seu sono e o seu apetite?
21. Como andam sua concentração e criatividade?
22. Como você anda se sentindo emocionalmente?
23. Tem alguma coisa que você gostaria de falar e que eu não mencionei?

PARTE II

Produto 1 – PROPOSTA METODOLÓGICA

Produto 1 – Documento contendo estudo teórico e metodológico no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho, adaptado para pesquisas sobre o Trabalho Docente, de forma a capacitar equipe de pesquisadores da Fundaj no desenvolvimento de pesquisa sobre o trabalho docente.

Esta seção inicia-se com uma revisão dos objetivos da pesquisa original, elaborada pelas pesquisadoras da Fundaj, à luz dos debates teóricos realizados ao longo do processo e das preocupações delineadas quanto ao alcance almejado. Em seguida, serão situadas as etapas da pesquisa proposta por esta consultora, considerando como ponto de partida a realização de entrevistas semiestruturadas (como previsto em contrato) e como ponto de chegada a validação do relatório final da pesquisa pelo grupo futuro de participantes.

1. OBJETIVOS PROPOSTOS DO PROJETO ORIGINAL

1.1. Objetivo Geral associado à Psicodinâmica do Trabalho:

A finalidade central deste projeto de investigação é compreender e caracterizar a relação orientador/orientando na perspectiva das causas que levam ao sofrimento e ou ao prazer, em programas de pós-graduação *stricto sensu*, numa realidade comparada entre Brasil e Portugal.

1.2. Objetivos específicos:

- Compreender em que medida os padrões de qualidade das instituições de regulação dos programas de pós-graduação *stricto sensu* **responsabilizam** orientadores e orientandos no desempenho do programa.
- Analisar o nível de **competitividade** entre os orientadores e entre os orientandos de programas de pós-graduação *stricto sensu*.
- Verificar a natureza da relação construída entre orientadores e orientandos durante a relação de atividades de pesquisa de programas de pós-graduação *stricto sensu*.
- Caracterizar as **estratégias** construídas para dar conta do trabalho prescrito, na relação orientador orientando, evitando sofrimento e buscando o prazer.
- Identificar as práticas de **reconhecimento** profissional existentes na academia que repercutem na relação orientador/orientando.

2. OBJETIVOS PROPOSTOS A PARTIR DA CONSULTORIA¹

2.1. Objetivo Geral:

Compreender a relação orientador/orientando na perspectiva da vivência subjetiva de sofrimento e prazer, em programas de pós-graduação *stricto sensu*, numa realidade comparada entre Brasil e Portugal.

2.2. Objetivos Específicos:

- Compreender a influência das instituições de regulação dos programas de pós-graduação *stricto sensu* na responsabilização de orientadores e orientandos para a avaliação de desempenho do programa.
- Analisar se há e como se expressa a **competitividade** entre os orientadores e entre os orientandos de programas de pós-graduação *stricto sensu*.
- Verificar a natureza da relação construída entre orientandos e orientadores durante a relação de atividades de pesquisa de programas de pós-graduação *stricto sensu*.
- Visibilizar as **estratégias de defesa** elaboradas diante das exigências do trabalho prescrito, na relação orientador orientando.
- Identificar se há práticas de **reconhecimento** profissional existentes na academia que repercutem na relação orientador/orientando.

¹ [Legenda: laranja – atenção à permanência; verde – acréscimo de ajustes; sublinhado – atenção à coerência teórica com a subjetividade como objeto].

3. METODOLOGIA PROPOSTA

Mantendo-nos fiéis ao método original da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvido por Christophe Dejours, apresentamos, neste tópico, as etapas do procedimento. Cada etapa encontra-se detalhada e já orientada para o estudo sobre o Trabalho Docente.

A metodologia da Psicodinâmica do Trabalho está estruturada em cinco etapas: Demanda, Pré-pesquisa, Pesquisa, Validação e Refutação.

A demanda constitui o ponto inicial que viabiliza o desenvolvimento dos procedimentos subsequentes. Na sua forma original, esta deve ser proveniente das/os próprias/os trabalhadoras/es, seja por intermédio dos sindicatos, dos grupos organizados ou das comissões de saúde e segurança das organizações. Nesse contexto, Christophe Dejours enfatiza que “uma demanda não formulada pelos trabalhadores não poderia ser atendida” (Dejours, 2011, p. 125).

Na análise da demanda são necessários alguns passos para que se estabeleçam os acordos em relação aos aspectos deônticos do processo, desde quem demanda até os acordos de remuneração.

A demanda somente é considerada legítima se a pesquisa for direcionada ao grupo que a formula, jamais a outro. Além disso, o nexos causal (ou a patogenicidade) de determinada tarefa deverá ser formulado em termos de hipóteses, estabelecidos em comum acordo com as/os demandantes. A pesquisa, por sua vez, limita-se à análise das situações, uma vez que a formulação de soluções concretas permanece na esfera de responsabilidade das/os próprias/os trabalhadoras/es.

Um ponto particularmente importante é a explicitação dos riscos possíveis (Dejours, 2011, p. 134):

- É possível que a pesquisa não identifique nenhum elemento significativo, o que não implica na inexistência dele;
- Pode-se não encontrar todos os elementos que se esperava encontrar;
- Há sempre o perigo de desestabilização das práticas coletivas e dos mecanismos de “adaptação” às situações de trabalho.

Na metodologia original, a demanda deve dirigir-se sempre a um/a pesquisador/a, cuja independência é uma condição *sine qua non* para a realização da pesquisa. A autonomia e a liberdade de ação e de interpretação são fatores inegociáveis para que o processo siga a demanda e não seja oprimido por exigências fora do seu propósito. Ainda, no esquema de pré-início do processo, é importante, de acordo com o autor que haja transparência quanto aos pagamentos e a fonte pagadora.

Porém, aplicar a metodologia assim como estabelecida por Christophe Dejours no Brasil tem sido um fator de muita dificuldade, visto as diferenças encontradas nas realidades dos dois países (referência à França). Por conta disso, alguns autores nacionais têm modificado a forma como utilizam a PDT em suas pesquisas, apesar de nem sempre serem coerentes em seus procedimentos. No próximo tópico discorreremos sobre o tema e apresentamos uma proposta de adaptação metodológica, mas que respeite os princípios da teoria.

3.1. A demanda na psicodinâmica do trabalho e suas adaptações no contexto brasileiro

Pela razão das diferenças culturais e históricas, as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho realizadas no Brasil tendem a ser adaptadas tanto na concepção de demanda quanto nos procedimentos de coleta de dados. O engajamento das/os trabalhadoras/es, historicamente situado no contexto sindical francês, contrasta significativamente com a formação e atuação dos sindicatos brasileiros. Além disso, a reforma trabalhista de 2017 no Brasil fragilizou o poder de reivindicação e a negociação das diversas categorias de trabalhadoras/es, favorecendo preponderantemente os interesses dos empregadores em detrimento das/os trabalhadoras/es.

Considerando que os sindicatos e os movimentos organizados de trabalhadoras/es na França são herdeiros dos ideais da Revolução Francesa e evidenciam uma consciência de classe distinta – bem como um engajamento diferenciado nas lutas específicas de cada categoria –, a demanda manifesta-se de forma consolidada no contexto francês, o que contrasta notoriamente com a realidade brasileira. Dessa forma, a concepção original de demanda, conforme proposta pelo autor, não encontra plena ressonância no cenário nacional.

Nas pesquisas realizadas no Brasil, as adaptações consistem em empregar, predominantemente, entrevistas semiestruturadas ou inventários validados para o contexto local, os quais servem como base para a posterior interpretação dos dados à luz dos conceitos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. A crítica aqui apresentada – já debatida durante o curso – refere-se ao fato de que, embora seja necessário adaptar essa etapa inicial da pesquisa, renunciar ao que Christophe Dejours denomina “comentários” – isto é, o “material de pesquisa” – revela-se uma imprudência metodológica. Isto porque, nas preocupações dejourianas, o que deve ser investigado e analisado são os aspectos subjetivos da relação dos sujeitos com o trabalho. Descrever e analisar o conteúdo de entrevistas individuais não serve para que alcancemos tal esfera da psique humana.

Situando-nos nos objetivos da pesquisa a ser realizada a partir deste treinamento, que envolve não só docentes, mas inclui também discentes, é requerido que o alinhamento procedimental considere as dimensões culturais do Brasil. Do mesmo modo, é requerido a inclusão, na justificativa e no referencial teórico da pesquisa, da consideração da atividade de pós-graduandos/as *stricto sensu* como atividade de trabalho.

Desse modo, embora seja necessário divergir do modelo original no que se refere à demanda, esta proposta de busca metodológica garante que o material de pesquisa – os “comentários” – seja o elemento central para a interpretação teórica da relação entre orientador/a e orientando/a no processo de ensino-aprendizagem na pós-graduação *stricto sensu*. A partir das etapas dispostas no item a seguir, desenvolveremos os detalhes procedimentais propostos.

3.2. Proposta procedimental para pesquisa sobre Trabalho Docente

3.2.1. Pré-pesquisa

A fase da pré-pesquisa na metodologia original é a organização ou a preparação dos procedimentos para a pesquisa após o acolhimento da demanda. Trata-se de um reconhecimento das situações dos ambientes de trabalho e dos trabalhadores que farão parte do processo de pesquisa. Considerando que a pesquisa se realizará na própria

Fundaj, é possível que tais situações já sejam conhecidas do grupo *ad hoc* que comporá a mesma, o que facilitará o processo. Esta fase se desmembra nos passos a seguir:

Passo a: Definição de participantes

Nesta fase existem dois objetivos: 1) definir quem participará como pesquisador/a, e 2) definir quem participará como trabalhador/a.

Além disso, tanto as pesquisadoras quanto os/as trabalhadores/as participantes deverão estar envolvidos/as na preparação e no estabelecimento dos objetivos da pesquisa. Nesse sentido, deve ser formado um grupo inicial responsável por organizar os procedimentos metodológicos a serem seguidos ao longo do estudo. Essa etapa inclui a apresentação das pesquisadoras ao grupo de trabalhadoras/es, garantindo transparência e estabelecendo um vínculo desde a fase preliminar até a finalização da pesquisa.

Passo b: Reconhecimento observacional

Nesta fase também se tem dois objetivos:

- 1) a reunião de informações sobre o processo de trabalho em suas transformações ou mutações ao longo do tempo.

[Essas informações podem estar contidas em documentos de registros institucionais, portanto, é necessário que haja a autorização para acesso a tais documentos];

- 2) a visitação às instalações da instituição, que deve ocorrer durante o horário de funcionamento, permitindo a observação das dinâmicas cotidianas de trabalho. Este objetivo deverá ser subdividido em duas etapas: a primeira compreende uma visitação liderada por um/a representante designado/a pela gestão da instituição, com a intenção de apresentar as instalações e explicitar o funcionamento dos processos laborais; a segunda consiste em uma visitação acompanhada pelas/os trabalhadoras/es ou trabalhadoras que participarão da pesquisa.

[Mesmo que as pesquisadoras sejam trabalhadoras da instituição de pesquisa, esta visitação é interessante porque o olhar e a escuta serão diferentes, já atentos aos objetivos metodológicos].

A partir das visitas observacionais, emergirão duas perspectivas distintas: a da gestão e a dos trabalhadores. A percepção da gestão tende a ser orientada para a observação de aspectos técnicos, produtividade, estatísticas e inovação tecnológica. Por outro lado, a percepção das/os trabalhadoras/es tende a revelar elementos como dificuldades, apreensões, esforços e constrangimentos vivenciados no contexto laboral. Dessa forma, configura-se a distinção entre o ponto de vista da organização do trabalho e o ponto de vista humano.

Passo c: Leitura da Organização do Trabalho no sentido do trabalho real

Deve-se elaborar um documento que registre as informações levantadas sobre a história, a cultura e as transformações ocorridas e em curso na instituição. Esse documento deve incluir relatos sobre mobilizações e greves, a ocorrência de acidentes e adoecimentos recorrentes, os conflitos e os mecanismos de controle, os ritmos de trabalho, as práticas administrativas e de vigilância, bem como as expressões de solidariedade e as divisões entre as/os trabalhadoras/es, dentre outros aspectos.

Com base nessa sistematização inicial, tornar-se-á possível a construção de uma proposta de ação. Cabe destacar que a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho caracteriza-se como uma pesquisa-ação, na qual o envolvimento das/os participantes é um elemento importante do processo, e a transformação da realidade é um elemento possível *a posteriori* pela própria ação das/os trabalhadoras/es.

3.2.2. Pesquisa

3.2.2.1. Propor o estudo e providenciar documentos para o CEP

Uma vez que exista autorização institucional e os compromissos tenham sido acordados, é necessário que sejam providenciados os documentos para submissão do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa específico.

Os documentos necessários à submissão ao comitê de ética são os listados abaixo:

- 1- Folha de rosto

- 2- Projeto detalhado
- 3- Carta de anuência
- 4- TCLE (para maiores de 18 anos)
- 5- Currículo Lattes (de todos os participantes da execução da pesquisa)
- 6- Termo de confidencialidade
- 7- Declaração de vínculo do curso de pós-graduação (no caso de estudantes)
- 8- Declaração de autorização de uso de dados (se existirem dados de pesquisas anteriores a serem consultados, caso não, este termo é dispensado)
- 9- PDF de informações básicas do projeto

Nesse momento, a demanda deverá ser formulada pelas pesquisadoras e submetida aos/às trabalhadoras/es (doravante, docentes e pós-graduandos/as) com o objetivo de verificar sua pertinência, obter retorno sobre sua adequação e identificar possíveis ajustes. Em seguida, deverão ser recrutadas/os as/os voluntárias/os entre docentes e pós-graduandas/os em participar do estudo.

3.2.2.2. Convidar participantes e assinar TCLE

O convite às/aos participantes poderá ser enviado via e-mail, redes sociais digitais ou ser realizado em reuniões institucionais onde o projeto será apresentado e a/o docente e a/o pós-graduanda/o será convidada/o a participar com a garantia de sigilo nas informações que forem coletadas.

Uma vez que os convites sejam aceitos, solicita-se a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) mediante a leitura para a/o participante e posterior esclarecimento de quaisquer dúvidas que a/o mesma/o possa apresentar sobre a pesquisa e a sua participação na pesquisa.

É importante lembrar que a redação do TCLE precisa ser direcionada à pessoa a que se convida à participação, devendo-se evitar termos teóricos ou técnicos que possam dificultar a compreensão do que é a pesquisa. Isto feito, podemos partir para as fases seguintes.

3.2.2.3. Etapa de entrevistas semiestruturadas

A Entrevista deverá ser realizada em lugar de conforto previamente acordado com a/o docente e a/o pós-graduanda/o que será entrevistada/o. O instrumento será o roteiro de perguntas semiestruturado. A conversa relacionada à entrevista deverá ser gravada em equipamento de áudio. É necessário realizar ou acompanhar a leitura do TCLE e explicar os objetivos, garantir o sigilo e a proteção dos dados, e informar sobre a gravação.

É importante lembrar que em entrevistas semiestruturadas, as respostas costumam ser elaboradas e aprofundadas, podendo gerar novos desdobramentos. Além das questões principais, é interessante já prever algumas questões acessórias que podem ser desdobradas dependendo do fluxo da conversa. Assim, o roteiro deve ser utilizado como um guia, permitindo que a conversa flua naturalmente e que novos tópicos, caso emergjam, sejam explorados.

As perguntas deverão abordar os temas de maneira indireta, permitindo que as/os entrevistadas/os tragam relatos espontâneos e aprofundem suas respostas, sem que sintam que precisam se posicionar de forma defensiva ou acusatória.

No caso desta pesquisa, considerando que a investigação se debruça a respeito da relação entre orientadoras/es e orientandas/os, foi necessário a estruturação de dois roteiros específicos para cada situação e suas especificidades: um para docentes e outro para pós-graduandas/os.

3.2.2.4. Etapa análise focal das entrevistas: perceber e definir temas de importância para os grupos de comentários.

Nesse momento do processo da pesquisa é importante que se tenha em mente que a análise dessas entrevistas deverá ser a partir de focos específicos. Isto quer dizer que a entrevista não será necessariamente a fonte do conteúdo a ser analisado, mas um recurso para que os temas a serem estimulados nos grupos de comentários sejam “mapeados” e definidos.

Portanto, ao entrar em contato com o conteúdo gravado das entrevistas semiestruturadas é importante que sejam levantados os temas que se aproximaram do objeto de pesquisa: reclamações e queixas na relação orientador/a e orientando/a; estratégias adaptativas diante dos constrangimentos materiais e imateriais; expressões de sofrimento, expressões de realização e satisfação, elogios, dentre outros. Uma vez “mapeados” os temas, parte-se para a elaboração dos pontos a serem estimulados nos grupos de conversação. *[Em vista disso, esses temas não existem a priori. Embora possamos supor, é apenas na própria realidade que pode emergir temas importantes para aquele grupo particular].*

A análise nesta fase é prescindível, uma vez que só nos interessa os temas da categorização focal *[o que não impede que adiante esses dados recebam análise de conteúdo para outros materiais de interesse]*. Com base nessas informações, as pesquisadoras formularão a questão norteadora da pesquisa, ao mesmo tempo em que incentivam as/os participantes do grupo *ad hoc* a construírem sua própria versão da questão investigativa.

Com os temas em mãos, o próximo passo são os grupos de comentários, detalhados a seguir.

3.2.2.5. Grupos de comentários – “Trabalho em Voz Alta”

Seguindo a metodologia praticada em estudos anteriores (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994), pode-se propor um conjunto de sete encontros, com o intuito de:

1. Um encontro para a apresentação dos objetivos e dos acordos éticos e de convívio;
2. Quatro encontros de discussão;
3. Um encontro para apresentação do relatório da pesquisa (que deve ser deixado por um tempo acordado com as/os participantes para comentários e ajustes);
4. Um encontro de validação do relatório após os ajustes sugeridos.

A primeira providência para este passo consiste na definição do local onde ocorrerão os encontros. Esse espaço deve, preferencialmente, situar-se dentro da própria instituição ou, alternativamente, no sindicato, caso este seja um ambiente de interação frequente e reconhecido pelas/os trabalhadoras/es como um espaço de convívio coletivo.

Uma vez estabelecido o lugar de encontro e todas/os as/os participantes confirmadas/os, inicia-se o processo de grupo, tendo como instrumento principal o *mapa de temas*. Os encontros deverão ocorrer de forma estruturada, com definição prévia de tempo, horário e frequência. No primeiro encontro, é fundamental a formalização de um contrato de convivência que garanta sigilo, respeito e ética mútua em relação às pessoas e aos conteúdos discutidos ao longo das sessões.

Ainda no momento inicial, devem ser explicitados os objetivos da pesquisa e a dinâmica dos encontros. É essencial esclarecer que o objetivo central da investigação é compreender as interações entre o trabalho e o sofrimento psíquico, analisando as relações entre a organização do trabalho e os seus impactos na saúde mental de docentes e pós-graduandas/os.

De acordo com Christophe Dejours, a Psicodinâmica do Trabalho enfatiza a necessidade de compreender o “comentário verbal” das/os trabalhadoras/es sobre sua realidade laboral, sem restringir-se à objetividade dos fatos. Acerca disto, a abordagem inspira-se na psicanálise, que privilegia a análise das narrativas dos assuntos em detrimento de

uma suposta realidade objetiva: “interessar-se mais pela versão do que pelo fato” (Dejours, 2012, p. 129).

Dessa forma, a metodologia adotada consiste na observação dos contrastes, paradoxos e contradições emergentes no discurso coletivo. É essencial que as pesquisadoras estejam atentas às externalizações *geradas no grupo*, pois a identidade do porta-voz da informação individual não é o foco central da análise. É importante ressaltar que a pesquisa é realizada com um coletivo constituído especificamente para este fim, não devendo ser fundamentada em indivíduos isolados.

Informações provenientes de um único participante são relevantes para a compreensão do contexto e da situação-problema, mas não compõe em si o “material” da pesquisa. Portanto, a realização da pesquisa deve ser consumada a partir dos coletivos de docentes e pós-graduandas/os. O que realmente importa são os temas consensuais ou aqueles que geram debates e posicionamentos divergentes entre os membros do coletivo (Dejours, 2012).

A partir da “escuta do material” da pesquisa, Dejours delimita o “comentário” como aquilo que é dito em coletivo e discutido entre os pares no debate sobre o trabalho que exercem. O interesse não está na realidade objetiva dos fatos relacionados ao trabalho, nem na descrição do trabalho em si. O objetivo da pesquisa não é revelar as dimensões físicas e cognitivas do trabalho humano. Ao contrário, o foco é na “vivência subjetiva”, dando ênfase às manifestações verbais, “... quando os trabalhadores passam a formular para o pesquisador coisas que nem eles próprios tinham claro antes de formulá-las discursivamente para uma pessoa de fora” (Dejours, 2012, p. 147).

Interessa, portanto, a dimensão do comentário:

Comentário que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o porquê e o como das relações vivenciadas no trabalho, as interpretações, até mesmo as observações de caráter anedótico, entre outras diferentes formulações (...). O comentário é a matéria prima desta “apropriação” da subjetividade dos trabalhadores. O comentário traz consigo a dimensão vetorial das relações (...) O comentário é, de alguma maneira, a formulação da atividade de pensar dos trabalhadores sobre sua situação (Dejours, 2012, p.137).

Na dinâmica dos encontros, a atenção deve estar voltada ao que é dito, às formulações e aos “rebatimentos” delas no grupo. O engajamento na discussão, as oposições e os consensos. É a subjetividade que nos importa, isto porque, entre aquilo que se consegue descrever e aquilo que se sente, há o distanciamento de realidades.

Dejours evidencia que a palavra, quando convocada, não retrata apenas a experiência e a opinião. Ela proporciona, também, inteligibilidade ao que não está ainda totalmente consciente para o sujeito que se pronuncia num coletivo de discussão. Ou seja, para ele, “falar com alguém é um dos meios mais poderosos de catalização do pensamento” (Dejours, 2011, pág. 177).

Em situações em que a fala sobre o trabalho – expressa pelo sujeito, no contexto de um coletivo – é a primeira vez em que se ouve a si mesmo falando sobre o assunto, é possível que o sujeito revele a si mesmo, dimensões da própria experiência, desconhecidas por ele até então². Porém, esta fala, para ser efetiva, precisa de um interlocutor:

O milagre da palavra só pode advir quando aquele que fala tem a intenção de se fazer compreender por aquele que escuta e se, conjuntamente, aquele que escuta tem a intenção de ouvir o que está sendo dito (Dejours, 2011, p. 178)

Porém, o “milagre da palavra”, como dito pelo autor, somente pode se produzir quando há uma relação de equidade entre quem fala e quem escuta. Isto porque há riscos nesse “falar”: o de não conseguir formular adequadamente o que se quer dizer; o de se mostrar publicamente e se expor a críticas; o de ter sua prática julgada como errada ou equivocada; o de revelar os segredos de suas habilidades e perder as vantagens obtidas através delas.

Aqui também reside o que Dejours menciona como “escuta arriscada”: “é arriscado ouvir, pois ouvir significa também entender” (Dejours, 2011, p. 178). Escutar implica aceitar o risco de que a própria visão da realidade, até então considerada verdadeira, possa ser subitamente questionada. Este ponto é importante porque trata-se de um

² Ao que Freud nomeia “cura pela fala”, desenvolvimento encontrado, principalmente, nos escritos “Estudos sobre a histeria” (1893-1895) e “O caso de Schreber” (1911). No caso freudiano, fala sobre a experiência de si no mundo, não necessariamente em relação ao trabalho.

compromisso deôntico, em que a humildade e a deferência perante o que é ouvido, mesmo que se diferencie, por completo, da interpretação até então empreendida pelas pesquisadoras como correta, prevaleçam.

Ressalte-se que o “não comentário” interessa igualmente: as hesitações, os silêncios, o vazio no meio das frases. Isto que Dejours nomeia “desaparecimento do comentário”, segundo ele, pode estar relacionado a um dispositivo defensivo, pois se há defesa, há um perigo percebido. Segundo o autor, nas proximidades do *não comentário* podemos identificar defesas e ideologia defensivas (Dejours, 2012).

Desse modo, a atenção deve se voltar às expressões diretas do sofrimento e às defesas contra o sofrimento (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Cada coletivo de trabalhadoras/es tem, a partir da sua realidade, expressões particulares do sofrimento. Tais expressões não podem ser preconcebida pelas pesquisadoras, porque a dinâmica de cada encontro e cada pesquisa é singular. Os pontos destacados no Apêndice E vislumbram algumas possíveis expressões do sofrimento para docentes e pós-graduandas/os, mas a “substância” desse aspecto só poderá ser “tocada” a partir da realização dos procedimentos metodológicos da pesquisa.

Ao mesmo tempo em que serão ouvidas e identificadas as expressões de sofrimento e prazer (ou satisfação) no trabalho, é importante a atenção sobre quais aspectos da Organização do Trabalho se relacionam com cada expressão. Esta atenção e o seu devido registro, é o que facilitará a análise e interpretação do material.

3.2.2.6. Do registro

O registro das sessões deverá ser realizado ao término de cada uma delas, com base nas informações retidas pela memória das pesquisadoras. Entretanto, é possível recorrer a anotações feitas durante a sessão e a registros de áudio para complementar a documentação. Esse registro deve abranger os aspectos observados pelas pesquisadoras ao longo do desenvolvimento da pesquisa, considerando os movimentos e dinâmicas que ocorrem no processo. Ressalta-se que o registro não se limita à transcrição ou restituição dos relatos das/os trabalhadoras/es sobre o sofrimento/prazer no trabalho,

mas deve estar articulado a uma análise interpretativa, de modo a construir uma compreensão mais aprofundada do fenômeno investigado.

3.2.2.7. Da análise do material

Como já mencionado em item anterior, o esforço de análise em PDT reside na identificação dos elos existentes entre as expressões de sofrimento ou prazer no trabalho e as características da Organização do Trabalho. Quando tais conexões são reconhecidas, torna-se possível propor uma interpretação e submetê-la à crítica do grupo. Esse processo interpretativo desencadeia o surgimento de novas discussões e mantém o debate em curso.

Segundo Dejours (2011), no processo de interpretação é necessário que haja dupla cautela: para que ocorra sobre os aspectos subjetivos, e; para que seja cuidadosa o suficiente para evitar que defesas estruturadas contra os constrangimentos da organização do trabalho não sejam afetadas:

A precisão da interpretação não remete à objetividade de um sofrimento ou à objetividade de uma realidade como causa de sofrimento. Antes, refere-se à verdade da relação dos trabalhadores com o seu trabalho e com o coletivo. Uma interpretação que atinja essa realidade de forma direta, mesmo que correta, pode se mostrar inconveniente, pois pode paralisar o grupo e interromper a discussão (...). A deontologia exige interpretar as defesas coletivas sem, contudo, fazer dela um ato de violência, pois desnudar o sofrimento e a dimensão subjetiva da exploração pode, às vezes, ser intolerável e ameaçar os indivíduos ou todo o grupo em relação aos constrangimentos organizacionais causando sérias dificuldades no retorno à situação de trabalho” (Dejours, 2012, p. 131).

O foco da pesquisa é analisar a postura coletiva no ambiente de trabalho e os impactos da ocultação das defesas sobre o sofrimento. Além disso, investiga-se como a organização do trabalho influencia e contribui de maneira prejudicial para a saúde mental das/os trabalhadoras/es.

A análise, portanto, deverá deter-se sobre os aspectos psicodinâmicos da relação sofrimento e prazer no trabalho previstos em teoria, tais como:

- A distância entre Trabalho Prescrito e Trabalho Real (como se realiza a gestão humana desta distância?).
- A distância entre Coordenação e Cooperação.
- As características das especificidades da Atividade de trabalho.
- Os sinais da Inteligência Astuciosa.
- As singularidades da Corporeidade relacionadas a cada Atividade.
- As expressões do Sofrimento e a Mobilização Subjetiva resultante da resistência contra ele.
- As Estratégias Individuais e Coletivas de Defesa.
- Os sinais da Ideologia Defensiva.
- As expressões do Reconhecimento.
- As Competências consideradas.
- Os Riscos percebidos.
- Os Acordos Normativos e as Regras de Trabalho.
- Outros aspectos que forem identificados.

Nada garante, porém, que todos esses aspectos poderão ser identificados. Pode acontecer do debate girar em torno de alguns poucos. Dos aspectos discutidos nos grupos, a interpretação deve distinguir seus desdobramentos como, por exemplo: os constrangimentos, dificuldades, inquietudes, angústias etc. Nas palavras do autor,

ao fazer isso, o que se deve estudar é o lugar dos sujeitos em sua relação com o trabalho, mais precisamente o espaço deixado ao indivíduo para se servir do trabalho como ‘ressonância metafórica’ à cena da angústia e do desejo, ou, ao contrário, os entraves que o trabalho opõe a esta ressonância metafórica, pois é, ao que tudo indica, um elemento determinante do poder estruturante e desestruturante do trabalho para com a economia psíquica dos trabalhadores (Dejours, 2012, p. 150).

A realidade de trabalho em que há espaço para o sujeito, há espaço para a mobilização subjetiva, deixando arestas para que o sofrimento seja criativo. A mobilização subjetiva que resulta em criatividade, escapa o sujeito da frustração e da paralisia diante dos constrangimentos do trabalho. Já o trabalho que impõe entraves à mobilização subjetiva,

não permitindo espaço ao sujeito, transforma-se, invariavelmente, em sofrimento patológico:

Quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua o seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico sujeito, empurrando lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994, p. 137).

É significativo ressaltar que uma fundamental contribuição da análise sobre o material, em pesquisas na abordagem da PDT é a distinção entre problemas de personalidade e resultado das pressões da Organização do Trabalho no comportamento dos sujeitos. Assim, é possível enfatizar que o objetivo das pesquisas em PDT não é relacionado às transformações nos ambientes ou nos processos de trabalho. Contudo, é bastante provável que pela ação das/os próprias/os trabalhadoras/es haja transformação como resultado do decurso da pesquisa.

3.2.2.8. Validação e refutação

A validação da interpretação ou dos resultados de uma pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho difere dos processos tradicionais de validação e refutação comumente usados em métodos quantitativos e qualitativos. Se os grupos de discussão se mantêm e se desenvolvem ao longo do tempo, contando com o comprometimento contínuo das partes envolvidas, essa própria continuidade constitui uma validação inicial. E, como estipulado, a aprovação e concordância com o conteúdo do relatório final apresentado pelas pesquisadoras ao grupo.

No que se refere à refutação, esta se manifesta por meio da comunidade científica, através de contrapesquisas. Tais iniciativas culminam em debates teóricos internos no âmbito da PDT, focando-se nos aspectos teóricos e metodológicos, e não no material clínico propriamente dito. Portanto, nesta pesquisa, o ponto e chegada é a validação do material interpretado em forma de relatório.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este relatório detalha o processo de construção de uma pesquisa adaptada à realidade brasileira, preservando, na medida do possível, a coerência com os aspectos teóricos e metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho. Essa coerência se refletiu na manutenção dos grupos de comentários – aqui denominados, sugestivamente, “Trabalho em Voz Alta” –, uma vez que o principal “material” da pesquisa, ou seja, a substância essencial, a fala coletiva, foi preservada.

Para orientar tanto o treinamento quanto a proposta metodológica da futura pesquisa a ser conduzida pelas pesquisadoras da Fundaj, esta consultora optou por manter como referência as obras originais de Christophe Dejours. O objetivo foi evitar a diluição da originalidade da Psicodinâmica do Trabalho por adaptações nacionais nem sempre consistentes, como a utilização exclusiva de inventários ou entrevistas individuais em trabalhos de pesquisa.

Embora a metodologia pudesse iniciar com um grupo de comentários – que pensamos chamar de grupo de pré-teste para levantamento de temas –, optou-se por manter as entrevistas na etapa inicial por duas razões: a primeira corresponde à exigência contratual de elaboração de um questionário; a segunda se refere à possibilidade de um contato mais próximo e individualizado com as/os profissionais envolvidas/os na docência, sejam orientadoras/es ou pós-graduandas/os, permitindo que, durante as entrevistas, elas/es sejam sensibilizados e convidados a participar dos grupos.

Como sugestão para as pesquisadoras em suas decisões metodológicas, proponho a possibilidade de conduzir duas pesquisas distintas: uma com orientadoras/es e outra com orientandas/os. A adoção de processos e tempos diferenciados para cada estudo pode tornar a condução da pesquisa mais tranquila, além de reduzir o volume de material a ser analisado.

Dessa forma, a proposta metodológica delineada não atende apenas a critérios da pesquisa, mas também abre caminho para que a reflexão e a troca entre orientadoras/es e orientanda/os se tornem práticas mais recorrentes. A escolha por um processo estruturado, porém flexível, busca garantir a profundidade da investigação, ao mesmo tempo em que permite a adaptação às particularidades do contexto que será explorado.

Destaco ainda o ineditismo da abordagem e seu potencial de impacto tanto nas relações humanas na pós-graduação, quanto na produção de conhecimento sobre essas interações. Diante das sobrecargas de trabalho e dos critérios avaliativos que afetam ambos os públicos, compreender essas dinâmicas e criar oportunidades para mudanças vão além do escopo da pesquisa – trata-se também de uma estratégia essencial para a prevenção do sofrimento psíquico no meio acadêmico.

Por fim, espero que os resultados dessa pesquisa contribuam para um entendimento mais aprofundado das dinâmicas da orientação na pós-graduação, oferecendo subsídios para futuras reflexões e ações voltadas à qualificação de vida no trabalho docente e na experiência das/os orientandas/os. Além disso, a abordagem proposta poderá servir de referência para estudos futuros que busquem aprimorar as práticas acadêmicas e promover um ambiente de pesquisa mais saudável e humanizado.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo**. Tomo I. Sexualidade e Saúde. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo**. Tomo II. Trabalho e Emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez/Oboré, 2000.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições a escola dejouriana à análises da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Coordenação Maria Irene Stocco Betiol; tradutores Maria Irene Stocco Betiol et. al. São Paulo: Atlas, 1994.
- GALDINO, MJQ; MARTINS JT. Prazer e sofrimento na formação de doutores em enfermagem: estudo descritivo. **Online Braz J Nurs** [Internet]. 2019. 18(2):e20195853. Disponível em: <https://doi.org/10.17665/1676-4285.20195853> Acesso em 03 de setembro de 2024.
- LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Idal Laerte. **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.
- MOREIRA, Danielle; TIBAES, Hanna; BRITO, Maria Britol. Dualidade prazer-sofrimento na pós-graduação stricto sensu em enfermagem: entre pontes e muros. **Revista Brasileira de Enfermagem**. 2020;73(2):e20180533. Disponível em <https://www.scielo.br/j/reben/a/xkrzHjWFSVbXfGsMYLvhFzN/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 03 de setembro de 2024
- PEREZ, Karine. A dinâmica do reconhecimento no trabalho docente: considerações sobre a atividade do ensino superior privado. *In.*: MENDES, Ana M., BOTTEGA, Carla G., CASTRO, Thiele. **Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 109-131.
- REIS, A. C.; SILVA, E. P. Como se fosse uma Companhia de Mineração e nós fôssemos os mineiros: O estudo do pós-graduando como trabalho precarizado e não-reconhecido. **Revista Trabalho (En)Cena**, 9(Contínuo), e024031. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487e024031> Acesso em 03 de setembro de 2024.

ROCHA, Raoni. O debate nas ciências do trabalho: do que estamos falando? **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v.32, n.2, e210766pt, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210766pt> Acesso em: 11 de outubro de 2024.

VIVIAN, Chancarlyne. *et.al.* Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação *strito sensu*. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 22, n. , p. 217-234. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p217-234> Acesso em 11 de outubro de 2024.

APÊNDICES

APÊNDICE A
(Plano do Curso)

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO

TREINAMENTO EM PESQUISA

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

Professora Kaliani Rocha – UFPE | Psicologia

Objetivo: Colaborar com a compreensão teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), munindo pesquisadoras/es com ferramentas necessárias à condução de pesquisas aplicáveis aos contextos de trabalho.

Procedimentos: o curso ocorrerá em 13* encontros com frequência semanal, cada um com três horas de duração (apenas um deles com 4 horas).

Período de realização: 18 de outubro de 2024 a 28 de fevereiro de 2025

Dia de realização: às sextas-feiras, pela manhã, das 9 às 12hs.

Obs.: O conteúdo programado para os encontros poderá ser modificado de acordo com o desenvolvimento do curso, caso ocorra necessidades de ajustes ao ritmo do grupo.

*Foi acrescentado um dia a mais em ocasião de trabalho de revisão conceitual

Plano de curso			
	Data	Conteúdo	Material
Introdução			
1	18/10	<ul style="list-style-type: none">▪ Apresentação da turma▪ Apresentação do plano de aulas▪ Verificação de necessidades de ajustes de acordo com o conhecimento de cada um/a▪ Transformações no mundo do trabalho e subjetivações	ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital . São Paulo: Ed. Boitempo, 2020. Capítulo 5 – A subjetividade operária, as reificações inocentes e as reificações entranhadas.
2	25/10	<ul style="list-style-type: none">▪ Contexto histórico dos estudos de psicopatologias do trabalho▪ O que são Clínicas do Trabalho?▪ A Psicodinâmica do Trabalho e o sujeito da psicanálise	ROCHA, Raoni. O debate nas ciências do trabalho: do que estamos falando? Saúde e Sociedade . São Paulo, v.32, n.2, e210766pt, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0104-12902023210766pt Acesso em: 11 de outubro de 2024.
Conceitos teóricos			
3	01/11	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabalho prescrito e trabalho real▪ Inteligência prática▪ Inteligência e competência▪ O debate sobre Atividade	DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo . Tomo II. Trabalho e Emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012. Capítulo 1 – Subjetividade, trabalho e ação: uma visão de conjunto.

			<p>DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo. Tomo I. Sexualidade e Saúde. Brasília: Paralelo 15, 2012.</p> <p>Capítulo 1 – A inteligência no trabalho.</p>
4	08/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O sujeito da psicanálise ▪ Libido e coletivos de trabalho ▪ Cooperação 	<p>DEJOURS, Christophe. Trabalho Vivo. Tomo II. Trabalho e Emancipação. Brasília: Paralelo 15, 2012.</p> <p>Capítulo 2 – A psicologia das massas.</p> <p>Capítulo 3 – Outra forma de civilidade: a cooperação.</p>
5	22/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medo e ansiedade no trabalho 	<p>DEJOURS, Christophe. A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 2000.</p> <p>Capítulo 3 – Trabalho e medo.</p> <p>Capítulo 5 – A exploração do sofrimento</p>
6	29/11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisão conceitual 	Textos trabalhados até o dia 22/11
7	06/12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisão conceitual 	Textos trabalhados até o dia 22/11
Método			
8	17/01	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introdução ao método 	<p>DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.</p> <p>Primeira parte – O suicídio no trabalho, sua frequência, suas consequências.</p>
9	24/01	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introdução ao método 	<p>DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. Suicídio e Trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.</p> <p>Segunda parte - Uma intervenção em uma indústria após vários suicídios</p>
10	31/01	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introdução ao método 	<p>LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Idal Laerte. Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.</p>

			Capítulo 2 – A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho
11	07/02	▪ O método em PDT	<p>LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Idal Laerte. Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.</p> <p>Capítulo 2 – A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho</p>
12	14/02 Início às 8hs.	▪ O método em PDT	<ol style="list-style-type: none"> 1. VIVIAN, Chancarlyne. <i>et.al.</i> Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação <i>stricto sensu</i>. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 22, n. , p. 217-234. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p217-234 Acesso em 11 de outubro de 2024. 2. MOREIRA, Danielle; TIBAES, Hanna; BRITO, Maria Britol. Dualidade prazer-sofrimento na pós-graduação <i>stricto sensu</i> em enfermagem: entre pontes e muros. Revista Brasileira de Enfermagem. 2020;73(2):e20180533. Disponível em https://www.scielo.br/i/reben/a/xkrzHjWFSVbXfGsMYLvhFzN/?format=pdf&lang=pt 3. PEREZ, Karine. A dinâmica do reconhecimento no trabalho docente: considerações sobre a atividade do ensino superior privado. In.: MENDES, Ana M., BOTTEGA, Carla G., CASTRO, Thiele. Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2014.

13	20/02	Discussão de pesquisas no contexto brasileiro – professoras/es. Apresentações.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reis, A. C., & Silva, E. P. (2024). "Como se fosse uma Companhia de Mineração e nós fôssemos os mineiros": O estudo do pós-graduando como trabalho precarizado e não-reconhecido. Revista Trabalho (En)Cena, 9(Contínuo), e024031. https://doi.org/10.20873/2526-1487e024031 2. Galdino MJQ, Martins JT. Prazer e sofrimento na formação de doutores em enfermagem: estudo descritivo. Online Braz J Nurs [Internet]. 2019 [cited year month day];18(2):e20195853. Disponível em: https://doi.org/10.17665/1676-4285.20195853
14	21/02	Discussão de pesquisas no contexto brasileiro – estudantes Apresentações	
15	28/02	Discussão sobre o desenho e a montagem do método do projeto. Finalização.	DEJOURS, Christophe. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. Revista Portuguesa de Psicanálise 33[2]: 9-28, 2013. (?)

APÊNDICE B

(Atividade proposta para revisão conceitual)

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

ACOMPANHAMENTO CONCEITUAL

Novembro/Dezembro de 2024

Conceito	Compreensão	Exemplo	Ex. Docência	Dúvida
Para o dia 29/11				
Trabalho				
Trabalho Prescrito				
Trabalho Real				
Atividade				
Zelo				
Inteligência Astuciosa				
Subjetivação				
Corpopriação				
Sufrimento				
Mobilização Subjetiva				
Reconhecimento				
Competências				
Habilidades				
Para o dia 06/12				
Massas naturais				
Massas artificiais				
Riscos				
Estratégias individuais defensivas				
Estratégias coletivas defensivas				

Ideologia defensiva				
Coordenação				
Cooperação				
Acordo normativo				
Regra de trabalho				
Relação trabalho e medo				
Relação trabalho e ansiedade				
Na Psicanálise				
Libido				
Desejo				
Mecanismo de defesa				

Prezadas/o, a ideia deste material é o foco sobre os principais aspectos conceituais da teoria, abordados até agora.

Vamos nos dedicar a dois dias de revisão para retomarmos alguns entendimentos e trabalhar eventuais dúvidas.

O formato em quadro é apenas para facilitar a visualização, vocês podem fazer como acharem melhor.

Não se preocupem com a quantidade, mas com a qualidade.

APÊNDICE C

(Atividade proposta como orientação para discussão do capítulo dois o livro “Suicídio: o que fazer?”)

TREINAMENTO EM PESQUISA

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

Professora Kaliani Rocha – UFPE | Psicologia

Orientação para a leitura e atividades para o encontro do dia 24 de janeiro

O texto refere-se a uma intervenção realizada numa indústria após alguns casos de suicídio relacionados ao trabalho. Mostra em detalhes o que aconteceu antes dos casos de suicídio e qual a intervenção realizada e os resultados. O contato com o caso já elaborado nos ajudará a compreender o próximo texto, em que trataremos do método original, tal como proposto por Dejours.

Instrução para a leitura e atividade relacionada à **parte II** do livro “Suicídio e Trabalho, o que fazer?”:

- Destacar (listar) quais aspectos das categorias conceituais são tocadas ao longo do texto na descrição do caso.
- Refletir/comparar a situação vivida pelas/os trabalhadoras/os do caso em leitura, com a atividade de docentes orientadoras/es e estudantes orientandas/os.

É possível pensar relação entre situações tão específicas?

- o sofrimento, os impedimentos, as realizações, reconhecimentos e cooperação podem ser, por exemplo, comparados? (Estes e outros aspectos?)

- que respostas e perguntas nos são inspiradas a partir da leitura, para o caso docente?

Trabalharemos a partir do material trazido por cada um/a, por isso, solicito que tragam escrito o material para discutirmos no próximo encontro.

APÊNDICE D

(Orientação para apresentação dos artigos sobre pesquisas com docência e pós-graduandas/os no Brasil)

TREINAMENTO EM PESQUISA

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: ASPECTOS TEÓRICOS E METODOLÓGICOS

Professora Kaliani Rocha – UFPE | Psicologia

Orientação para a leitura e atividades para o encontro do dia 24 de janeiro

Roteiro para apresentação (estejam livres para retirar e/ou acrescentar elementos aqui, trata-se apenas um guia para facilitar o olhar!)

Identificação do Artigo

Título, autor(es), ano de publicação

Periódico/livro onde foi publicado

Objetivo e Questão de Pesquisa

Qual o objetivo principal do estudo?

Qual é a questão central da pesquisa?

O objetivo e a questão se posicionam/articulam bem com a abordagem da PDT?

Referencial da Psicodinâmica do Trabalho

Quais os principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho apresentados no artigo? (prazer e sofrimento no trabalho, estratégias de defesa, reconhecimento, cooperação, desgaste mental etc.)

Discussão de como esses conceitos são aplicados ou expandidos no artigo.

Metodologia

Estratégias e técnicas utilizadas (entrevistas, análise documental, observação, questionários, grupos de mediação, análise clínica do trabalho etc.).

Perfil dos participantes e contexto da pesquisa.

Como a análise dos dados foi realizada.

A abordagem metodológica procede para um estudo em psicodinâmica do trabalho?

Resultados e Discussão

Quais foram os principais achados da pesquisa?

Esses resultados se conectam com a teoria da Psicodinâmica do Trabalho?

Houve identificação das dinâmicas de prazer e sofrimento no trabalho?

Conclusões e Contribuições para a PDT

Qual é a conclusão final do estudo?

Podemos pensar implicações para as políticas e práticas no ambiente de trabalho acadêmico a partir do estudo?

Sugestões para intervenções psicodinâmicas no contexto de trabalho?

Crítica e Reflexão sobre o Artigo

Quais são os pontos fortes e as limitações do artigo/capítulo em relação à abordagem psicodinâmica do trabalho?

A metodologia utilizada foi adequada para capturar as nuances psíquicas da vivência subjetiva?

Quais seriam as possíveis melhorias ou novas abordagens a partir do estudo?

Possíveis lacunas e sugestões para ajustamento delas?

Por fim, e muito importante:

De que maneira o artigo/capítulo pode contribuir para a compreensão das relações de orientação acadêmica em pós-graduação, tanto para docentes quanto para estudantes, especialmente no que se refere à vivência de prazer/sofrimento no processo de ensino-aprendizagem?

APÊNDICE E

(temas e respectivas perguntas para elaboração dos roteiros de entrevista
semiestruturada)

Temas e respectivas perguntas para elaboração dos roteiros de entrevista semiestruturada em investigação dos constrangimentos do trabalho

Professora Kaliani Rocha – UFPE | Psicologia

A relação temática situa-se em circunstâncias de constrangimentos materiais (condições concretas de trabalho) e imateriais (situações nas relações humanas) na atividade de trabalho. A organização do esquema é constituída a partir dos constrangimentos, seguidos de possíveis perguntas que visam auxiliar as pesquisadoras a entenderem a lógica por trás da formulação de cada questão. As perguntas aqui apresentadas podem compor, conforme julgamento das pesquisadoras, roteiros de entrevista semiestruturada alternativos aos apresentados na Atividade 1.3 deste Relatório.

Experiência docente

Sobrecarga de trabalho

- Excesso de atividades administrativas e acadêmicas.
- Necessidade de produção de publicações científicas de forma constante para atender critérios institucionais.
- Jornada de trabalho ultrapassa o horário oficial, invadindo noites, finais de semana, feriados e vida familiar.

Perguntas:

- *Você pode falar sobre o que é o seu trabalho e as demandas que ele lhe acarreta?*
- *O que você tem a dizer sobre o tempo do seu trabalho?*
- *Como você entende a relação entre as demandas do seu trabalho e os tempos para cumpri-las?*
- *Como você organiza sua rotina entre as diversas responsabilidades acadêmicas e administrativas? Existe algum momento em que você sente que sua carga de trabalho é difícil de conciliar?*

Pressões institucionais e acadêmicas

- Metas de produtividade impostas por programas de avaliação (ex. CAPES, Qualis).
- Competição exacerbada por recursos, editais e financiamentos.

Perguntas:

- *Você pode falar sobre as relações institucionais no seu trabalho?*
- *O que você pensa sobre as lógicas de financiamento e avaliação da produtividade no seu programa?*
- *Você se considera cumprindo as exigências de produção, publicação etc.?*
- {ou}
- *É importante para você cumprir as exigências de produção, publicação etc.?*
- *Como você enxerga as metas de produtividade dentro do seu campo de atuação acadêmica? Elas têm um impacto na sua abordagem de trabalho?*
- *Como você lida com a questão dos recursos e as oportunidades de financiamento?*

Conflitos na relação com alunos (sala de aula)

- Desafios na gestão de sala de aula, incluindo desinteresse ou falta de engajamento dos alunos.
- Desatenção ao celular.
- Postura beligerante em relação às questões de diferenças.
- Demandas emocionais intensas, como lidar com alunos em sofrimento psíquico.
- Atitudes desrespeitosas ou questionamento constante da autoridade docente.
- Inadequação comportamental na sala de aula.
- Gravação de imagem e voz sem autorização.
- Inteligência Artificial na elaboração de materiais avaliativos.
- Indisposição para serem avaliados.
- Indisponibilidade para leituras necessárias.
- Ameaças e denúncias banalizadas.

Perguntas:

- *Você considera que existam novos desafios na sua profissão, levando em conta os dias atuais?*
- *Como você se sente em sala de aula na interação com as/os pós-graduandas/os?*
- *O quão você se sente à vontade em sala de aula?*
- *Como você lida com situações em que a postura das/os pós-graduandas/os pode afetar o ambiente de aprendizagem?*
- *Já passou por situações em que as atitudes de algum/a pós-graduando/a afetaram seu trabalho ou a dinâmica de ensino?*

Problemas relacionados à precarização

- Salários baixos, desproporcionais à carga de trabalho e qualificação exigidas.
- Condições de trabalho, como salas de aula mal equipadas ou falta de recursos tecnológicos.
- Infraestrutura deficiente que prejudica a qualidade do ensino e da pesquisa.
- Escassez de financiamento.

Perguntas:

- *Sobre remuneração, carga de trabalho e qualificação exigida, gostaria de ouvir o que você tem a comentar sobre a sua realidade.*
- *Como você definiria os ambientes físicos e as condições materiais para realizar o seu trabalho?*
- *Se você pudesse modificar alguma coisa na realidade material do seu trabalho, o que seria?*

Saúde mental e emocional

- Exaustão física e emocional.
- Impotência diante do excesso de demandas com prazos exíguos.
- Sobrecarga em orientação (poucas profissionais para muitos orientandos).
- Trabalho solitário sem interlocução produtiva.
- Sensação de solidão ou isolamento, especialmente em contextos em que há pouca interação ou colaboração entre colegas.
- Ansiedade resultante da aceleração dos processos e diminuição dos prazos.
- Ansiedade diante da sobrecarga de atividades.

- Pouco ou nenhum diálogo entre os pares.
- Informatização em sistemas dispendiosos mentalmente.
- Insônias, alterações no apetite, alterações gastrointestinais etc.

Perguntas:

- *Você acha que o seu trabalho repercute em você, pessoalmente? Como?*
- *Se você fosse classificar em repercussões positivas e repercussões negativas do seu trabalho em você, o quê e como seria?*
- *Você percebe que o seu trabalho repercute em você alguma maneira? Como?*
- *Qual é o seu sentimento no início do dia de trabalho?*
- *Qual é o seu sentimento após um dia de trabalho?*

Dificuldades no relacionamento com a instituição

- Falta de reconhecimento e valorização do trabalho docente.
- Clima institucional tóxico, marcado por políticas autoritárias ou relações interpessoais conflituosas.
- Ausência de suporte psicológico ou pedagógico.
- Processos administrativos sem sentido, inúteis e ineficazes.

Perguntas:

- *Quando você pensa no impacto do seu trabalho na formação dos/as estudantes e no avanço do conhecimento, de que maneiras sente que esse impacto é percebido pela instituição e pela sociedade?*
- *Em sua trajetória profissional, houve momentos em que você se sentiu especialmente motivado ou desmotivado? O que contribuiu para essas sensações?*
- *Como você descreveria os relacionamentos interpessoais no dia a dia e como eles afetam sua prática docente?*
- *Em sua experiência, que tipos de apoio a instituição oferece para lidar com os desafios emocionais ou pedagógicos enfrentados pelas/os docentes?*
- *Se pudesse sugerir alterações no suporte institucional oferecido às/aos docentes, quais seriam suas principais recomendações?*

- *Como as exigências burocráticas do seu trabalho afetam sua rotina docente? Há tarefas administrativas que, na sua percepção, poderiam ser simplificadas ou eliminadas?*
- *Se você pudesse mudar algum aspecto dos processos administrativos da instituição, qual mudança faria e por quê?*

Conflitos entre trabalho e vida pessoal

- Dificuldade de equilibrar demandas profissionais com vida familiar e lazer.
- Ausência na vida e desenvolvimento das/os filhos.
- Culpabilização por não conseguir "dar conta de tudo", alimentando a sensação de insuficiência.
- Para as mulheres, a demanda do trabalho doméstico, de educação e de cuidado.

Perguntas:

- *Como você percebe o equilíbrio entre suas responsabilidades profissionais e sua vida pessoal?*
- *Quando pensa no tempo que tem para lazer, descanso ou para estar com sua família, como você sente que o trabalho influencia essa dinâmica?*
- *Como se dá a relação entre as expectativas sobre seu desempenho profissional e as outras áreas de sua vida?*

Pressões externas e mudanças sociais

- Demandas de atualização constante para acompanhamento de inovações tecnológicas e científicas.
- Adaptação ao ensino remoto e híbrido, especialmente durante e após a pandemia.
- Questionamento do papel do professor e do ensino superior em um contexto de desvalorização do conhecimento científico.

Perguntas:

- *Em sua trajetória docente, quais foram as principais mudanças que devem ser observadas nos critérios da profissão? Como tem lidado com essas transformações?*

- *Que tipo de suporte ou estrutura considera essencial para acompanhar as inovações tecnológicas e científicas no ensino?*
- *Como foi a sua experiência em relação à adaptação ao ensino remoto e híbrido durante a pandemia do Covid-19?*

Violências simbólicas e explícitas

- Desrespeito por parte de alunos, gestores ou outros membros da comunidade acadêmica.
- Assédio moral ou sexual, que pode ser praticado por superiores, colegas ou alunos.
- Criminalização ou censura em temas sensíveis, especialmente em contextos políticos polarizados.

Perguntas:

- *Em sua experiência, como é a relação entre professores, alunos e gestores no âmbito da instituição? Existem situações que dificultam um ambiente de respeito e cooperação?*
- *Você já se deparou com situações em que sentiu que sua liberdade acadêmica estava sendo questionada ou limitada? Como foi esse momento?*
- *O que poderia ser feito para garantir um ambiente de trabalho mais respeitoso e seguro para os docentes?*

Desafios relacionados à pesquisa e à extensão

- Dificuldades para captar recursos e realizar projetos em instituições públicas ou privadas.
- Falta de tempo para se dedicar à pesquisa e às publicações, devido ao acúmulo de responsabilidades no ensino.
- Cobrança por resultados rápidos, desconsiderando os tempos necessários para o desenvolvimento científico de qualidade.

Pergunta:

O tempo disponível para pesquisa dentro de sua rotina profissional é suficiente para desenvolver projetos da maneira que você gostaria?

Relação orientador/a e orientanda/o

Sobre a dinâmica da orientação

- *Como você costuma estruturar o início do processo de orientação para que ambos tenham clareza sobre o trabalho a ser desenvolvido?*
- *Como você percebe a forma com que as/os orientandas/os lidam com as direções e expectativas da pesquisa?*

Sobre comunicação e alinhamento

- *De que maneira você costuma dar retorno sobre o progresso das/os orientandas/os? Há estratégias que considera mais eficazes?*
- *Como você percebe a troca de informações entre você e suas/seus orientandas/os?*

Sobre acompanhamento e autonomia

- *Como você avalia o equilíbrio entre dar liberdade à/ao orientanda/os e fornecer direcionamento durante a pesquisa? Como identifica quando ajustes são necessários?*
- *Quais são os sinais que indicam que um/a orientando/a precisa de mais suporte ao longo do processo?*

Sobre carga de trabalho e prazos

- *Gostaria de ouvir vocês sobre a organização da sua rotina para atender às demandas da orientação.*
- *Como costuma lidar com atrasos ou dificuldades nas pesquisas que você orienta?*

Sobre relações interpessoais

- *O que, na sua visão, contribui para um bom relacionamento entre orientador/a e orientando/a?*
- *Como você lida com situações em que há diferenças de expectativas ou dificuldades na relação com os alunos?*

Sobre desafios emocionais e institucionais

- *Você percebe quando as/os orientandas/os alunos enfrentam desafios emocionais ao longo da pesquisa? Como isso costuma se manifestar? Como você se sente nessas situações?*
- *Que tipo de suporte institucional você considera essencial para um processo de orientação mais eficaz?*
- *Quais são as principais dificuldades enfrentadas no contexto acadêmico atual para garantir um bom processo de orientação?*

Experiência Pós-graduanda/o

Sobrecarga de trabalho

- Excesso de demandas acadêmicas, como pesquisas, publicações, disciplinas e apresentações.
- Acúmulo de funções fora da pós-graduação, como trabalho e responsabilidades familiares.
- Pressão para cumprir prazos rigorosos, muitas vezes incompatíveis com a complexidade dos projetos.

Perguntas

- *Como você organiza sua rotina para lidar com as diferentes exigências da sua pós-graduação?*
- *Quando precisa entregar um trabalho complexo dentro de um prazo curto, quais estratégias costuma adotar?*

Ansiedade em relação à produção acadêmica

- Pressão para publicar em periódicos de alto impacto.
- Insegurança sobre a qualidade do trabalho, especialmente ao lidar com críticas em apresentações e bancas.
- Dificuldade em lidar com expectativas de inovação ou originalidade no campo de estudo.

Perguntas

- *Como você se sente ao compartilhar seus trabalhos bancas ou congressos?*
- *Quando você está desenvolvendo um trabalho novo, há algo que te ajuda a manter a confiança na qualidade do que está produzindo?*
- *Ao longo do seu percurso, houve momentos em que sentiu necessidade de adaptar a sua forma de trabalhar? O que causa essas mudanças?*
- *O que lhe motiva a publicar seus trabalhos?*

Relação com o/a orientador/a

- Falta de orientação clara ou direcionamento insuficiente.
- *Feedbacks* desmotivadores ou ausentes.
- Sensação de dependência excessiva ou, ao contrário, abandono pelo/a orientador/a.
- Relações autoritárias ou hierárquicas que geram sentimentos de desvalorização ou inferioridade.
- Assédio moral e sexual.

Perguntas

O que você pensa sobre a comunicação com seu/sua orientador/a?

Ao longo de sua trajetória acadêmica, como os “feedbacks” que você recebe influenciam o seu trabalho acadêmico?

O quão independente você se sente no desenvolvimento do seu projeto?

Gostaria de ouvir você sobre a dinâmica de orientação que você recebe durante seu processo de pesquisa.

Como você definiria a sua relação com o seu/sua orientador/a em termos dos pontos de vista teóricos e metodológicos?

Isolamento social e acadêmico

- Sensação de solidão devido à natureza individualizada da pesquisa.
- Falta de redes de apoio entre colegas de curso ou do ambiente institucional.

- Dificuldade em encontrar pares que compreendam os desafios específicos da pós-graduação.

Perguntas

Como você se sente em relação ao tempo que dedica sozinho ao desenvolvimento do seu projeto?

Você pode me falar como é a relação com os seus colegas de curso?

- *Você pode falar sobre a relação com colegas, as partilhas e as trocas de experiências na pós?*

Recursos financeiros

- Bolsas insuficientes ou inexistentes, dificultando a manutenção do/a aluno/a na pós-graduação.
- Gastos com participação em congressos, livros e materiais de pesquisa que não são cobertos por auxílios.
- Incerteza sobre continuidade de bolsas e auxílios financeiros.

Perguntas

Você pode me falar sobre as suas necessidades financeiras e as exigências acadêmicas?

Ao participar de eventos acadêmicos, como congressos e seminários, você sente que os custos envolvidos são planejados e cobertos?

Existe alguma preocupação em relação à continuidade do apoio financeiro durante sua trajetória acadêmica?

Impactos na saúde mental

- Altos índices de ansiedade, depressão e esgotamento emocional.
- Dificuldade em lidar com a pressão por resultados e o medo do fracasso.
- Insônia ou outros problemas relacionados ao estresse constante.

Perguntas

- *Você cuida da sua saúde? Como?*
- *Você pode me falar sobre o seu sono?*

- *Como andam sua concentração e criatividade?*
- *Como você anda se sentindo emocionalmente?*
- *Como é para você lidar com os prazos e entregas?*
- *Em relação ao seu desempenho, na pós-graduação, como você o definiria?*
- *Se houvesse algo que você pudesse mudar na forma como os prazos e critérios são estabelecidos em sua instituição, o que seria?*

Instituição e burocracias

- *Burocracias excessivas que dificultam o andamento do trabalho.*
- *Infraestrutura precária, como falta de equipamentos, laboratórios ou acesso à bases de dados e sistemas de informática para análise de dados.*
- *Falta de suporte institucional para lidar com problemas emocionais ou acadêmicos.*

Perguntas

- *Como você percebe a infraestrutura disponível para apoiar seu trabalho acadêmico?*
- *Existe algum aspecto que você acha que poderia ser melhorado para otimizar suas atividades?*
- *Existe alguma área onde você sente que necessita de mais apoio institucional?*

Desafios no equilíbrio entre vida pessoal e acadêmica

- *Sacrifícios nas relações pessoais e familiares devido à dedicação integral à pesquisa.*
- *Dificuldade em conciliar lazer e descanso com as demandas acadêmicas.*
- *Sensação de culpa ao se afastar temporariamente do trabalho para cuidar de si.*

Perguntas

- *Como é a organização do seu tempo para se dedicar a todas as áreas da sua vida? Você consegue equilibrar sua vida pessoal e o compromisso com a pesquisa?*

Incertezas sobre o futuro

- *Insegurança em relação à empregabilidade após a conclusão do curso.*

- Dúvidas sobre a relevância e aplicabilidade do trabalho desenvolvido.
- Ansiedade com relação à concorrência por vagas acadêmicas, editais e financiamentos.

Perguntas

- *Como você vê seu futuro após a conclusão desta pós?*
- *Você tem planos sobre os próximos passos na sua carreira acadêmica ou profissional, após a conclusão dessa pós?*
- *Ao refletir sobre o trabalho que tem sido desenvolvido até agora, como você enxerga sua aplicabilidade e impacto fora do ambiente acadêmico?*

Expectativas frustradas

- Desalinhamento entre as expectativas iniciais do curso e a realidade.
- Sentimento de que o trabalho realizado não é reconhecido ou valorizado.
- Frustração com o ritmo lento de progressos ou com os resultados da pesquisa.

Perguntas

- *Quando você iniciou este curso, quais eram suas principais expectativas em relação ao que iria aprender e realizar? Como percebe o alinhamento entre o que imaginou e a realidade que encontrou até agora?*
- *Como você avalia o progresso da sua pesquisa? A jornada até aqui tem sido como você imaginou?*

Expectativas em relação à relação com o/a orientador/a

- Divergências sobre papéis e responsabilidades na orientação.
- Orientando sem entendimento evidente sobre o que se espera do trabalho.
- Orientadores que não explicitam prazos, objetivos e critérios de avaliação.

Perguntas

- *No início da orientação, como você compreendeu seu papel e suas responsabilidades no processo? Houve momentos em que você precisou ajustar suas expectativas?*

- *Como você percebe a definição de prazos e critérios para o seu trabalho? Essas diretrizes são evidenciadas ao longo do processo?*
- *Quando pensa nos prazos e na exigência da pós-graduação, o que mais influencia seu ritmo de trabalho e sua produtividade?*

Comunicação com orientador/a

- Falta de retorno ou demora nas respostas de ambas as partes.
- *Feedbacks* insuficientes, genéricos ou mal compreendidos.
- Dificuldade do aluno em expor dúvidas ou inseguranças.
- Diálogos que geram tensão ou conflitos, por tom ou linguagem.

Perguntas

- *Como costuma ser a dinâmica de trocas e diálogo entre você e seu/seu orientador/a?*
- *Quando precisa de um retorno sobre seu trabalho, como costuma ser esse processo?*

Conflitos de expectativas

- Orientador/a exigindo um nível de desempenho que o/a orientando/a não consegue alcançar (ou vice-versa).
- Alunos que esperam um acompanhamento mais próximo do que o orientador pode oferecer.
- Divergências sobre a escolha de temas, métodos ou abordagens de pesquisa.

Perguntas

- *De que forma suas expectativas sobre a orientação foram moldadas ao longo do tempo?*
- *Como você percebe a compatibilidade entre o tipo de suporte que recebe e aquilo que precisa para avançar em sua pesquisa?*

Relações interpessoais

- Relações marcadas por autoritarismo ou condescendência do/a orientador/a.

- Orientando que não respeitam os limites ou horários do/a orientador/a e vice-versa.
- Orientadas/os que esperam prontas-respostas.
- Orientandas/os que invadem redes sociais de orientadoras/es e não respeitam limites.
- Desentendimentos que geram desgastes emocionais e atrapalham o andamento do trabalho.

Perguntas

- *Em processos de orientação, cada pessoa tem seu estilo de trabalho e de interação. Como você descreveria a dinâmica entre você e seu/sua orientador(a)?*
- *Já houve situações em que você sentiu que diferenças na forma de trabalho impactaram o andamento da pesquisa? Pode me dizer como foi?*

Falta de autonomia ou orientação insuficiente

- Orientadores que fornecem pouca direção, deixando o aluno perdido.
- Orientando que dependem da orientação do/a orientador/a, sem iniciativa própria.

Perguntas

- *Como você avalia seu nível de autonomia no desenvolvimento da pesquisa? Em quais momentos sente que precisa de mais direcionamento ou de mais liberdade?*
- *Existe alguma situação em que você tenha sentido falta de apoio para tomar decisões sobre sua pesquisa? Como resolver esse desafio?*

Saúde mental

- Ansiedade ou insegurança do/a aluno/a em relação à pesquisa.
- Estresse do/a orientador/a, agravado por demandas institucionais e administrativas.
- Frustrações mútuas que podem depender da confiança e da motivação de ambos.

Perguntas

- *Como você percebe sua rede de apoio dentro do ambiente acadêmico?*
- *Existem momentos em que se sente mais desconectado(a) dos colegas ou da instituição?*
- *Que tipo de interação ou iniciativa é importante para fortalecer as trocas entre docentes e pós-graduandos?*

Prazos

- Atrasos por parte do orientador na leitura e devolução de textos.
- Alunos que não cumprem prazos combinados, dificultando o planejamento do orientador.
- Problemas na entrega de relatórios, dissertações ou teses dentro do cronograma institucional.

Perguntas

- *Como é o processo de definição e cumprimento de prazos na sua pesquisa?*
- *Quando há atrasos na devolução de textos ou na entrega de materiais, como isso impacta seu trabalho e planejamento?*
- *Você pode falar sobre os prazos que fazem parte da sua rotina na pós?*

Autoria ou propriedade intelectual

- Divergências sobre a inclusão de nomes em artigos ou publicações.
- Problemas éticos relacionados ao uso das ideias ou dados do/a orientador/a por parte do/a orientando/a (ou vice-versa).

Perguntas

- *O que você pensa sobre como o seu coletivo do grupo de pesquisa e o/a sua orientador/a organizam a autoria em publicações acadêmicas?*