



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDRIELE PINTO DE AMORIM

**O TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA STRICTO SENSU DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

FORTALEZA - CEARÁ

2019

ANDRIELE PINTO DE AMORIM

O TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA STRICTO SENSU DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, do Programa de Pós-graduação em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração. Área de Concentração: Gestão, Organizações e Ambiente.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Ana Cristina Batista dos Santos.

FORTALEZA – CEARÁ

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Amorim, Andriele Pinto de.

O trabalho nos grupos de pesquisa stricto sensu de uma universidade pública, à luz da Psicodinâmica do trabalho [recurso eletrônico] / Andriele Pinto de Amorim. - 2019.

1 CD-ROM: il.; 4 ¾ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 171 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2019.

Área de concentração: Gestão, organizações e ambiente.

Orientação: Prof.^a Dra. Ana Cristina Batista dos Santos.

1. Grupos de pesquisa. 2. Instituições de Ensino Superior. 3. Psicodinâmica do trabalho. 4. Trabalho Imaterial. 5. Trabalho acadêmico-científico. I. Título.

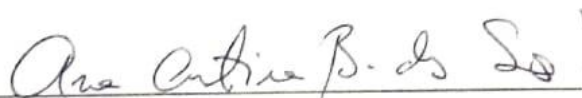
ANDRIELE PINTO DE AMORIM

O TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA STRICTO SENSU DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

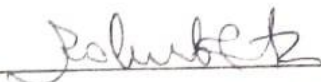
Dissertação apresentada ao curso de
Mestrado Acadêmico em Administração
do Programa de Pós-Graduação em
Administração do Centro de Estudos
Sociais Aplicados da Universidade
Estadual do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de mestre em
Administração. Área de concentração:
Gestão e estudos organizacionais

Aprovada em: 12 de março de 2019.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr.ª Ana Cristina Batista dos Santos (orientadora)
Universidade Estadual do Ceará – UECE)



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
Universidade Estadual do Ceará - UECE



Prof. Dr.ª Patricia Passos Sampaio
Universidade de Fortaleza - UNIFOR

À minha família

AGRADECIMENTOS

A Deus. Alegro-me por ser “[...] fruto do teu penoso trabalho”. Concluir mais esta fase é prova de que tu operas (trabalhas) em nós tanto o querer como o realizar. À minha incrível orientadora, amiga e irmã, Ana Batista, por proporcionar uma experiência inestimável de processo de escrita da dissertação, muito obrigada! Aos colegas do grupo de pesquisa Integra Saberes: Diana, Jorge, Rafa e Luiz, pelas inspirações que tive a partir dos belos trabalhos de dissertação de vocês. Agradeço a minha mãe, que sempre incentivou e reconheceu meus esforços, muito parte do trabalho de mãe (educar, amar, cuidar, sustentar). Dora, Janiele e Arnaldo (irmãos mais próximos), por todas as adaptações que vocês estavam dispostos a fazer para que eu tivesse um cantinho para estudar no minúsculo apartamento em que moramos. À minha competente banca, Dra. Patrícia Sampaio, Dr. Roberto Pinto e Dra. Ana Batista, pelas ricas considerações. Naiderson e Aparecida, amigos que ganhei no mestrado, muito obrigada! À turma 14, por todas as contribuições, e aos demais colegas do PPGA. Aos professores e servidores do PPGA (Patriane, Alessandra, Sr. Fernando). À Igreja Bíblica Batista em Parangaba, pelo apoio e pelo Ministério de Música, minha válvula de escape muitas vezes. Aos que, ainda na graduação, plantaram e regaram meu sonho de realizar o mestrado: Prof^a Milena Capelo (orientadora na graduação e amiga, por me ajudar a descobrir minha vocação), Prof^o Elnivan Moreira (nunca me esqueço do que fizeste por mim para eu conseguisse chegar ao mestrado), Prof^a Larisse Costa (por ter me dado, ainda na graduação, a oportunidade de receber uma premiação científica), Prof^a Ana Sobral (por ter me ensinado os primeiros passos na caminhada científica), Prof^a Patrícia Machado (professora na graduação, nunca esqueço seus conselhos), Prof^o Eleazar C., Prof. Luiz Carlos (por ter me incentivado muito), Lorena Chaves (em Foz do Iguaçu/PR: “Você ainda vai ser professora universitária, Andriele”), Natália Mesquita (por tirar todas as dúvidas do processo seletivo, revisar meu projeto de entrada no mestrado e me escutar tantas vezes nesta trajetória). De fato, nada de mim ficou na gaveta quando iniciei esta empreitada, minhas lembranças da infância que surgiam vez por outra quando escrevia, eu me vejo muito ainda naquela menina que foi alfabetizada naquela sala improvisada em um poleiro de galinhas pela Prefeitura de Pacatuba, das brincadeiras de escolinha, das primeiras leituras. Ao YouTube, por todas as músicas instrumentais disponíveis para relaxar e estudar. Ao meu querido violão, por me ajudar a desopilar quando eu entrava em parafuso. A doce cachorrinha da vizinha por aparecer vez por outra enquanto eu escrevia a dissertação. Aos pesquisadores dos grupos de pesquisa que foram tão gentis. Muito obrigada!

[...] o trabalhador intelectual forma-se a si próprio na medida em que trabalha para o aperfeiçoamento de seu ofício; para realizar suas próprias potencialidades [...] (MILLS, 2009, p. 22).

RESUMO

Esta pesquisa aborda como tema o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu* em uma universidade pública, à luz da Psicodinâmica do trabalho (PDT). Trata-se de uma pesquisa qualitativa que utiliza a lente teórica da PDT como conjunto de categorias analíticas para interpretação dos dados empíricos. Considerando as lacunas na literatura que abrangem, por um lado, a análise do trabalho a partir da PDT e, por outro, o trabalho acadêmico-científico nas Instituições de Ensino Superior (IES), a pesquisa tem como objetivo compreender o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu* à luz da PDT. A lente teórica e o objeto da pesquisa são apresentados no referencial teórico, organizado em duas partes. Na primeira parte, aborda-se o tema Psicodinâmica do trabalho e trabalho acadêmico-científico, apresentando-se os seguintes subtemas: i) dimensões de contexto: organização, condições e relações de trabalho; ii) dimensões de conteúdo: da subjetividade à cooperação no trabalho e iii) trabalho acadêmico-científico: características e evidências de prazer-sofrimento. Na segunda parte, discorre-se sobre o objeto, grupos de pesquisa, por meio do delineamento de (i) concepções de grupos de pesquisa; (ii) composição dos grupos de pesquisa e (iii) organização dos grupos de pesquisa. Quanto à metodologia, a pesquisa de campo foi realizada em uma universidade pública por meio de entrevista semiestruturada, selecionada por conveniência e acessibilidade. O *corpus empírico* foi selecionado a partir dos critérios de diversificação (interna e externa), compreendendo o total de doze sujeitos de cinco grupos de pesquisa de áreas diferentes (Ciências Exatas e da Terra, Ciências da Computação, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Biológicas e Ciências da Saúde), envolvendo cinco pesquisadores-líderes e sete pesquisadores não líderes. Os dados foram analisados por meio da técnica de Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) de onde emergiram nove temas apresentados na seção de análise e apresentação dos resultados a partir de uma narrativa totalizante. O contexto de trabalho estudado contribui para o aprofundamento teórico da PDT ao apresentar evidências importantes acerca do trabalho imaterial e do papel das dimensões relações, cooperação, prazer e estratégias de defesa para compensação do sofrimento em torno, principalmente, do produtivismo acadêmico. Ademais, os achados contribuem para acentuar a importância da dimensão organização do trabalho como fonte das vivências de prazer-sofrimento no trabalho. A organização do trabalho nos grupos não se mostra rígida. Acredita-se que isso seja resultado do engajamento dos participantes para a realização de ajustes à organização do trabalho acadêmico-científico. Como estudo pioneiro na análise da relação homem-trabalho

em um contexto ainda não explorado à luz da PDT, tal teoria mostrou-se adequada para atender ao objeto. Não menos importante, os resultados da pesquisa servem para fortalecer a importância de se compreender as atividades discentes nas IES como trabalho, ideia defendida somente recentemente na literatura e aprofundada por meio das falas dos acadêmicos entrevistados. Essa constatação é importante, tanto em nível individual quanto coletivo, para o enfrentamento dos fatores que podem acentuar o sofrimento no trabalho dos grupos de pesquisa, estabelecido entre o prazer e a obrigação de pesquisar.

Palavras-chave: Grupos de pesquisa. Instituições de Ensino Superior. Psicodinâmica do trabalho. Trabalho Imaterial. Trabalho acadêmico-científico.

ABSTRACT

This research approaches as a topic the work in the *stricto sensu* research groups in a public university, under leans of Work Psychodynamics (WP). This is a qualitative research that uses the theoretical WP as collection of analytical category for the interpretation of empirical data. Considering the gaps in the literature that cover, on the one hand, the analysis of the work from the PDT and, on the other, the academic-scientific work in the Institutions of Higher Education (IHE), the research aims to understand the work in the research groups *stricto sensu* under the WP perspective. The theoretical lens and the object of the research are presented in the theoretical framework, organized in two parts. In the first part the subject is addressed Psychodynamics of work and academic-scientific work, where the sub-themes are presented: i) context dimensions: organization, working conditions and relations; ii) dimensions of content: from subjectivity to cooperation in work and iii) academic-scientific work: characteristics and evidences of pleasure-suffering; in the second part, the research groups are described on the object, through the delineation of: i) conceptions of research groups; ii) composition of research groups and iii) organization of research groups. As for the methodology, the field research was carried out in a public university through a semistructured interview, selected for convenience and accessibility. The empirical corpus was selected based on the criteria of diversification (internal and external), comprising a total of twelve subjects from five research groups from different areas (Earth and Exact Sciences, Computer Science, Applied Social Sciences, Biological Sciences and Sciences of health), involving five leading researchers and seven non-leading researchers. The data were analyzed through the technique of Analysis of Sense Cores (ANS) from which emerged nine themes, presented in the analysis section and presentation of the results from a totalizing narrative. The context of this study contributes to the theoretical deepening of the PDT by presenting important evidences about immaterial work, as well as the role of the dimensions of relations, cooperation, pleasure and defense strategies, to compensate for the suffering around, mainly, academic productivism. On the other hand, the findings contribute to emphasize the importance of the dimension of work organization as a source of the experiences of pleasure-suffering at work, in the groups the organization tends to this, but is not rigid because of the participants' engagement for adjustments. As a pioneering study in the analysis of the man-work relationship in a context not yet explored under the WP perspective, such a theory proved to be adequate to attend to the object. Not less importantly, the research results serve

to strengthen the importance of understanding student activities in IHE as a work, an idea that was only recently defended in the literature and deepened through the speeches of the students interviewed. This finding is important, both on an individual and collective level, for confrontation by the subjects involved in research groups *stricto sensu*, against the factors of work organization established between pleasure and the obligation to research.

Keywords: Research groups. Higher education institutions. Psychodynamics of work. Intangible Work. Academic-scientific work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Representação gráfica do problema de pesquisa.....	22
Figura 2 -	Representação gráfica da revisão de literatura.....	24
Figura 3 -	Evidências de prazer-sofrimento no trabalho acadêmico- científico.....	40
Figura 4 -	Temas norteadores: grupos de pesquisa.....	46
Figura 5 -	Concepção de grupo de pesquisa.....	47
Figura 6 -	Organização dos grupos de pesquisa.....	56
Figura 7 -	Atividades dos grupos de pesquisa.....	58
Figura 8 -	Dificuldades dos grupos de pesquisa.....	64
Figura 9 -	Delineamento metodológico.....	69
Figura 10 -	Temas da categorização.....	84
Figura 11 -	Nuvem de palavras: concepção de grupos de pesquisa.....	85
Figura 12 -	Vivências de sofrimento nos grupos de pesquisa.....	114
Figura 13 -	Vivências de prazer nos grupos de pesquisa.....	129

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Temas norteadores: PDT.....	26
Quadro 2 -	Classificação dos participantes dos grupos de pesquisa.....	54
Quadro 3 -	Distribuição de pesquisadores nos grupos de pesquisa no Brasil (2016).....	55
Quadro 4 -	Análise da representatividade e consistência dos temas emergentes da categorização dos dados.....	73
Quadro 5 -	Caracterização do <i>corpus empírico</i>.....	74
Quadro 6 -	Análise da representatividade e consistência dos temas emergentes da categorização dos dados.....	77
Quadro 7 -	Concepção finalística/objetiva: produção do conhecimento.....	86
Quadro 8 -	Concepção subjetiva/processual: trabalho de construção coletiva do conhecimento.....	87
Quadro 9 -	Sobrecarga, estresse, cansaço, acúmulo de atividades, falta de tempo.....	114
Quadro 10 -	Desvalorização, culpa, frustração/decepção, inferioridade.....	118
Quadro 11 -	Dificuldades para obtenção de recursos, conflitos interpessoais.....	121
Quadro 12 -	Estratégias de defesa individuais: racionalização, negação, conformismo, humor, organização sistêmica das atividades.....	123
Quadro 13 -	Estratégias de defesa coletivas: mobilização subjetiva, atividades de convivência extragrupos	125
Quadro 14 -	Síntese comparativa tema: concepções de grupos de pesquisa, por tipo de sujeito.....	144
Quadro 15 -	Síntese comparativa temas: organização, condições e relações de trabalho, por tipo de sujeito.....	145
Quadro 16 -	Síntese comparativa temas: prazer e sofrimento, por tipo de sujeito.....	146
Quadro 17 -	Síntese comparativa tema: estratégias de defesa, por tipo de sujeito.....	147
Quadro 18 -	Síntese comparativa temas: cooperação e reconhecimento, por tipo de sujeito.....	148

Quadro 19 - Roteiros de entrevista (pesquisador-líder).....	171
Quadro 20 - Roteiro de entrevista (pesquisador não-líder).....	172

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	17
2	DA REVISÃO TEÓRICA: LENTE E OBJETO.....	24
2.1	PSICODINÂMICA DO TRABALHO E TRABALHO ACADÊMICO-CIENTÍFICO.....	25
2.1.1	Dimensões de contexto: organização, condições e relações de trabalho.....	26
2.1.2	Dimensões de conteúdo: da subjetividade à cooperação no trabalho ...	30
2.1.3	Trabalho acadêmico-científico: características e evidências de prazer-sofrimento	38
2.2	GRUPOS DE PESQUISA.....	46
2.2.1	Concepção de grupos de pesquisa.....	47
2.2.2	Composição dos grupos de pesquisa.....	53
2.2.3	Organização dos grupos de pesquisa.....	56
3	MÉTODO DE PESQUISA.....	69
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	78
4.1	VISÃO PANORÂMICA DO CAMPO: CONSTRUINDO O MOSAICO INTERPRETATIVO	78
4.2	ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA.....	84
4.2.1	Concepções de grupos de pesquisa.....	84
4.2.2	Organização do trabalho.....	89
4.2.3	Condições de trabalho.....	103
4.2.4	Relações de trabalho.....	105
4.2.5	Sufrimento.....	113
4.2.6	Estratégias de defesa.....	122
4.2.7	Prazer.....	128
4.2.8	Cooperação.....	134
4.2.9	Reconhecimento.....	140
4.2. 10	Análise comparativa dos temas, por tipos de sujeitos.....	144
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	149
5.1	DO LÓCUS DE PRODUÇÃO À CONSTRUÇÃO COLETIVA DO	

	CONHECIMENTO: CONCEPÇÕES DE GRUPOS DE PESQUISA.....	149
5.2	DO TRABALHO IMATERIAL: A AVALIAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA.....	149
5.3	DAS CARACTERÍSTICAS OPERACIONAIS DOS GRUPOS DE PESQUISA.....	150
5.4	DOS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DOS GRUPOS DE PESQUISA.....	150
5.5	DAS DIMENSÕES DE CONTEÚDO: PRAZER-SOFRIMENTO À COOPERAÇÃO.....	151
5.6	DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	152
5.7	DAS LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS....	154
5.8	DA LENTE TEÓRICA: PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	154
5.9	ENTRE A PUBLICAÇÃO E A EXTENSÃO: SOBRE A ENTREGA DAS CONTRIBUIÇÕES	155
	REFERÊNCIAS.....	156
	APÊNDICES.....	168
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO.....	169
	APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	170
	APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	171

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, a produção científica, caracterizada pela intelectualidade e imaterialidade, exemplifica as transformações ocorridas nos meios de produção capitalista, na qual o conhecimento é o elemento central de trabalhos que têm relação com a pesquisa científica (HYPOLITO; GRISHCKE, 2013; CECILIO; GRACIOLI, 2014; MACHADO; BIANCHETTI, 2011). O trabalho acadêmico-científico é reconhecido como importante para o avanço científico e tecnológico dos países. A busca pela formação de pesquisadores de excelência é considerada consequência da reestruturação do trabalho de pesquisa (SANTOS, 2010; NOGUEIRA; FREITAS, 2015; SANTOS; KIND, 2016; ENGELMAN *et al.*, 2017; ORTEGA, 2017).

Em relação ao contexto brasileiro, a valorização do trabalho acadêmico-científico é evidenciada a partir da expansão da pós-graduação *stricto sensu* e do aumento da produção científica das Instituições de Ensino Superior (IES). A pós-graduação torna-se, dessa forma, *locus* de formação de pesquisadores, em que, nesse contexto, os grupos de pesquisa são concebidos como espaços voltados ao desenvolvimento de pesquisa (MOCELIN, 2009; SANTOS, 2010; FARO, 2013; SANTOS; KIND, 2016; OLIVEIRA; FERNANDES, 2017).

Grupo de pesquisa pode ser entendido como a união de pesquisadores com fins de realizar pesquisa em torno de interesses comuns — linhas de pesquisa — geralmente vinculados aos programas de pós-graduação no contexto das IES, tendo como propósitos principais a produção científica e a formação de novos pesquisadores, articulados em torno de uma liderança científica (CNPQ, 2018; FERNANDEZ; ODELIUS, 2013; FREITAS, 2016; FREITAS - JUNIOR *et al.*, 2017; CASTRO, 2008).

A realidade dos grupos de pesquisa como ambiente de trabalho científico responde à tendência de organização de trabalho no mundo contemporâneo, caracterizada pela colaboração e parceria (MOREIRA; VILAN-FILHO; MUELLER, 2015; BORGES-ANDRADE, 2003; FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017; NOVIKOFF, 2014; ORTEGA, 2017). O trabalho de pesquisa feito individualmente é cada vez menos frequente, embora grupos de pesquisa formados por apenas um pesquisador não sejam incomuns nas áreas das Ciências Sociais e Humanas (BORGES-ANDRADE, 2003).

A constituição do trabalho de investigação científica em grupos de pesquisa no Brasil, a partir da metade da década de 80, acompanhou-se do uso de expressões como “linhas de pesquisa” como “[...] reconhecimento de que o processo contemporâneo de pesquisa deve

ser coletivo e articulado institucionalmente, como forma de garantir sustentabilidade a muitas universidades e outras organizações congêneres” (BORGES-ANDRADE, 2003, p. 158).

O ambiente acadêmico é caracterizado por pressão, sobretudo em torno da avaliação da produção científica que influencia diretamente o trabalho do pesquisador e as relações entre os pares (SOUZA; KIND, 2016; BORSOI, 2012; CRUZ, 2017; SOUZA *et al.*, 2016; ALCADIPANI, 2011; FARO, 2013; DOMINGUES, 2014). Evidencia-se, com isso, que o trabalho acadêmico-científico na pós-graduação é influenciado pela “cultura do produtivismo” (FARO, 2013; HOFFMANN *et al.*, 2017; SANTOS; KIND, 2016). A tônica “*publish or perish*” apresentada em exigências relacionadas às publicações em revistas de alto impacto, por exemplo, é vista como elemento desconfigurador da natureza do trabalho do pesquisador, caracterizado pela imaterialidade e intelectualidade (BOAS; MORIN, 2014; REGO, 2014; SANTOS; KIND, 2016; BORSOI, 2012).

O presente trabalho parte do pressuposto de que no mundo acadêmico as atividades desenvolvidas nos grupos de pesquisa nem sempre são reconhecidas como trabalho, levando a uma visão míope e fragmentada da importância desses espaços na construção da identidade dos sujeitos que deles participam, bem como das possibilidades de adoecimento/sofrimento diante da reestruturação do trabalho nas IES.

No entanto, na concepção de trabalho da Psicodinâmica do Trabalho¹, (identificada nesse estudo pela sigla PDT), lente teórica usada como referencial analítico neste estudo, “[...] o trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou o emprego; é o ‘trabalhar’, isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (DEJOURS, 2004, p. 28). As atividades dos grupos de pesquisa podem ser tomadas como trabalho, no sentido psicodinâmico do termo, da mesma forma que as atividades de pesquisa e estudos desenvolvidas no contexto dos programas de pós-graduação (BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018; BISPO; HELAL, 2013; CRUZ, 2017).

A literatura sinaliza que o trabalho acadêmico-científico é caracterizado pela coexistência de prazer e sofrimento. A contribuição social e o desenvolvimento dos indivíduos gerados a partir desse tipo de trabalho são reconhecidos como aspectos de prazer. Por outro lado, o trabalho acadêmico-científico também é caracterizado por sentimentos de sobrecarga, desgaste, estresse, existência de conflitos e adoecimento (OLIVEIRA; PEREIRA;

¹É um termo que se refere aos estudos dos movimentos psicoafetivos gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intra-subjetivos existentes no trabalho (ASSIS; MACEDO, 2008).

LIMA, 2017; BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018; BISPO; HELAL, 2013; GUGLIELMI; TATROW, 1998).

Tais aspectos indicam, nos termos dejourianos, a existência de uma organização do trabalho acadêmico-científico marcada, como definiu Domingues (2014), pela presença do taylorismo acadêmico. A organização do trabalho é entendida como a divisão das tarefas e a divisão dos homens. A primeira condiz com o planejamento do trabalho, ditando seu *modus operandi*. A segunda, com o modo como ele é coordenado, ou seja, com sua estrutura hierárquica, compreendida nas relações sociais (DEJOURS, 2009).

Ao trabalhar, o sujeito depara-se com dificuldades oriundas de imposições que surgem dos processos de trabalho planejados por outro, sendo a PDT conhecida como a análise das características psicoafetivas envolvidas no trabalhar (MOLINIER, 2003; ASSIS; MACEDO, 2008). Tendo como autor seminal Christophe Dejours, a PDT é base para teses e dissertações brasileiras nas áreas da Sociologia, Psicologia, Medicina Social, Engenharia da Produção e Administração (FERREIRA, 1992).

No campo da Administração, a PDT tem sido lente para análise de diversas pesquisas apresentadas no Encontro Anual da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (ENANPAD) e suas divisões temáticas. Os estudos envolvem a investigação do trabalho nas seguintes áreas: i) saúde (SOBOLL, 2002; CUNHA; HONÓRIO, 2017); ii) gestão pública (SILVA; BATISTA-DOS-SANTOS, 2016; SILVA; BATISTA-DOS-SANTOS; ROCHA, 2017; ARAUJO *et al.*, 2016; ALVES; MENDES; SIGUEIRA, 2012); iii) educação (MATEUS; HONÓRIO, 2017); iv) negócio social (BATISTA-DOS-SANTOS; GOIANA; LIMA; MILITÃO, 2017); v) profissionais autônomos (BATISTA-DOS-SANTOS *et al.*, 2017); vi) turismo (PAROLIN, 2014); vii) tecnologia da informação (BATISTA-DOS-SANTOS, *et al.*, 2015) e viii) serviço público (CARVALHO; FONSECA, 2009).

Resultado da revisão sistemática da literatura da PDT no Brasil revela que a categoria dos trabalhadores da área da saúde tem sido a mais investigada, considerando estudos de múltiplas áreas. Por outro lado, estudos que investiguem as categorias de trabalho rural e de pesquisa são escassos. O trabalho imaterial, as estratégias de enfrentamento, a mobilização subjetiva, a cooperação, a inteligência prática e o reconhecimento são categorias emergentes da PDT, porém, com pouca representatividade no referencial analisado. A investigação desses temas pode cooperar para “... tornar os estudos mais complexos e abrangentes, além de auxiliar no avanço da construção de uma teoria mais sólida da psicodinâmica do trabalho no Brasil” (GINGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015, p. 809).

A partir das lacunas identificadas, o trabalho dos pesquisadores e, mais precisamente, no contexto deste estudo, a pesquisa acadêmica pode ser classificada como trabalho imaterial e, portanto, requer a inclusão desta na agenda de pesquisa da PDT. Entende-se que pesquisadores, professores e escritores englobem categorias de profissionais proeminentes na sociedade contemporânea, dita “sociedade do conhecimento”, que marca o contexto da reestruturação produtiva capitalista.

Dentre as categorias do trabalho imaterial, o trabalho docente universitário tem sido objeto de pesquisas que utilizam a abordagem dejouriana (HOFFMANN *et al.*, 2017; JILOU, 2013; CECILIO; GRACIOLI, 2014; MARTINS; HONÓRIO, 2014; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011). As atividades dos discentes no contexto da pós-graduação também são investigadas a partir da abordagem da PDT (BISPO; HELAL, 2011; BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018). Além desses, o trabalho do pesquisador também foi contemplado nos estudos de Nogueira e Freitas (2015), Câmara e Faria (2009) e Freitas, Augusto e Mendes (2014).

O referencial teórico da PDT, até o momento, não apresenta estudos que investiguem o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*, âmbito reconhecido pela integração entre dois tipos de sujeitos, docentes-pesquisadores e discentes-pesquisadores em formação, e que tem como interface a produção científica vivenciada nas IES. Dessa forma, estudar a relação sujeito *versus* produção científica nos grupos de pesquisa pode resultar na apresentação de elementos ainda não identificados no contexto dessas interações em que a produtividade acadêmica parece apresentar-se como o centro movimentador. Além disso, pode contribuir para o aprofundamento da compreensão do trabalho imaterial a partir da PDT.

Destarte, o trabalho de pesquisa apresenta, ontologicamente, a característica de trabalho criativo e autônomo. Dejours (1992, p. 135) classifica o conteúdo desse tipo de trabalho como uma “fonte de satisfação sublimatória”², em cuja operacionalização há melhores condições para defesa do sofrimento, já que se encontra, na visão do autor, em circunstâncias de “poder de decisão” sobre o trabalho, favorecendo a organização do trabalho, já que as condições de trabalho imaterial e intelectual estariam conformes às necessidades do trabalhador e, por isso, proporcionar-lhe-ia mais liberdade.

Apesar da constatação do autor, diversos estudos têm demonstrado que o trabalho de pesquisa acadêmica tem sido influenciado por lógicas produtivistas (ORTEGA, 2017;

² A sublimação é um termo da psicanálise, entendida por Ferreira, Macedo e Martins (2015, p. 44) como um processo subjetivo que permite que o trabalhador transforme o sofrimento em prazer, por meio da “[...] dessexualização da pulsão e de sua substituição por uma atividade que toma o lugar da meta primeira da pulsão [...]”.

ENGELMAN *et al.*, 2017; BACKES *et al.*, 2012; ALCADIPANI, 2011; SOUZA *et al.*, 2016);sobretudo, pelas mudanças de reestruturação do ensino superior, que evidenciam o intenso controle do trabalho de produção científica nas universidades e, conseqüentemente, das atividades dos grupos de pesquisa, reconhecidos como *lócus* de produção acadêmica (ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008; ORTEGA, 2017).

A construção do saber, posto sob “régua quantitativa” (ORTEGA, 2017), transforma-se em obrigação, quanto a prazos e quantidade, diminuindo as possibilidades de prazer advindas das condições favoráveis de um trabalho criativo, equilibrante e relaxante (DEJOURS, 1992). Impõe-se, assim, uma padronização da produção científica por meio da mentalidade taylorista da organização do trabalho, a qual influencia o trabalho científico-acadêmico no contexto das IES; nesse estudo, o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*.

Os grupos de pesquisa *stricto sensu* convivem com aspectos gerenciais, como a administração de recursos materiais e humanos, normas e ferramentas de processo de produção científica. Realizam atividades com objetivos específicos, indo para além da pesquisa;têm propósitos, culturas e práticas e mesclam estruturas formais e informais (GAVIRIA-VELÁSQUEZ; MEJÍA-CORREA; HENAO-HENAO, 2007; ERDMANN; LANZONI, 2008; ERDMANN *et al.*, 2010; FREITAS – JUNIOR *et al.*, 2017; NOVIKOFF, 2014; ORTEGA, 2017). Além disso, como em qualquer outro tipo de organização, as relações intragrupo e intergrupo podem favorecer o desempenho e a manutenção desses espaços (FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017; BINI; SERVA; MELO, 2013; ERDMANN *et al.*, 2010; BACKES *et al.*, 2012). Entende-se que os grupos de pesquisa são organizações de trabalho, nos quais verificam-se modos específicos de organização do trabalho.

Diferenciam-se, neste estudo, grupos de pesquisa acadêmicos situados no contexto das IES de outros tipos de grupos presentes em instituições de pesquisa e empresas. Porém, a denominação das atividades desenvolvidas por grupos de pesquisa acadêmicos, como trabalho, permite a comparação de *insights* de estudos que investigaram o trabalho de pesquisadores à luz da PDT.

Reflexões sobre o trabalho de pesquisa em um centro de pesquisa de uma empresa pública brasileira de ciência, tecnologia e inovação revelam como o trabalho do cientista é influenciado na contemporaneidade pelo foco de excelência e produtividade, sentidos que levam o pesquisador ao sofrimento. Os efeitos da transformação do trabalho do cientista foram apontados como fatores capazes de levar ao adoecimento. Intensa carga horária de trabalho, esgotamento físico e emocional, falta de tempo para realização de atividades pessoais, dentre outros, são resultados de uma organização rígida do trabalho. O trabalho dos

pesquisadores é caracterizado, nesse contexto, como intenso e estressante (NOGUEIRA; FREITAS, 2015; CÂMARA; FARIA, 2009).

Pontua-se que essa pesquisa possa cooperar para gerar reflexões em torno da necessidade de se repensar os grupos de pesquisa como ambientes de trabalho acadêmico-científico. Tendo em vista a importância da produção científica para a sustentação dos programas *stricto sensu*, ressalta-se que, como ambiente de trabalho, os grupos de pesquisa poderiam se beneficiar da reconstrução/adaptação do trabalho científico. Olhar os grupos de pesquisa, em termos dejourianos, como ambientes de trabalho, requer ver seus participantes como sujeitos capazes de transformá-los em ambientes de trabalho reestruturante.

Esta pesquisa tem como objeto, então, o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*. A questão de pesquisa oriunda da problematização desse objeto é: **Como se caracteriza o trabalho no contexto dos grupos de pesquisa *stricto sensu* à luz da Psicodinâmica do Trabalho?** E, para buscar a resposta, tem como objetivo geral compreender as características do trabalho em grupos de pesquisa *stricto sensu* à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A fim de operacionalizar o que é proposto, pretende-se, de modo específico: i) Identificar as características operacionais do trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*; ii) Caracterizar os aspectos organizacionais dos grupos de pesquisa *stricto sensu* eiii) Tipificar as relações de trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*.

Figura 1 – Representação gráfica do problema de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

Parte-se da concepção de que os grupos de pesquisa não são apenas ambientes de produção científica, mas de formação, e, sendo assim, desempenham papel importante na

construção da identidade do trabalhador-pesquisador, seja ele representado na figura do pesquisador-líder ou dos demais pesquisadores, estudantes e outros membros. Dessa forma, o campo de pesquisa delimitado por este estudo são os grupos de pesquisa vinculados aos programas de pós-graduação *stricto sensu* certificados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) no contexto de uma IES pública.

No que tange à estrutura, esta pesquisa divide-se em cinco partes. A primeira corresponde a esta introdução, que apresenta a contextualização do objeto de pesquisa—o saber, os grupos de pesquisa — e discorre sobre a PDT. Agregam-se, ainda nesta parte, as informações sobre os elementos estruturantes da pesquisa, a justificativa e a relevância do tema de estudo escolhido.

Na segunda parte, é apresentada a revisão de literatura, compreendendo a lente e o objeto da pesquisa. A revisão sobre PDT compreende a lente teórica e discute sobre as dimensões de contexto e conteúdo e traz, ainda, implicações sobre o trabalho acadêmico-científico. A seguir, a revisão teórica sobre grupos de pesquisa é apresentada, compreendendo os temas norteadores, quais sejam: concepção, composição e organização.

Na terceira parte, é apresentado o processo metodológico realizado. A abordagem escolhida é justificada, bem como a tipologia empregada. Incluem-se, ainda, considerações sobre campo e sujeitos de pesquisa, técnicas, instrumentos e análise dos dados.

Na quarta parte, são apresentadas a análise e discussão dos resultados, iniciando-se por um panorama da pesquisa de campo, em que é apresentado o processo de construção do *corpus empírico*. Em seguida, os temas resultantes do processo de categorização dos dados são analisados à luz das dimensões de contexto e conteúdo da PDT e das contribuições de estudos revisitados sobre o trabalho acadêmico-científico no referencial teórico.

Na quinta parte, são apresentadas as considerações finais da pesquisa, por meio de uma síntese discursiva em torno dos objetivos geral e específicos. Em seguida, são tecidas considerações sobre as principais limitações da pesquisa e são expostas recomendações para pesquisadores que desejem aprofundar-se na temática do trabalho nos grupos de pesquisa, com base nos pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho.

2 DA REVISÃO TEÓRICA: LENTE E OBJETO

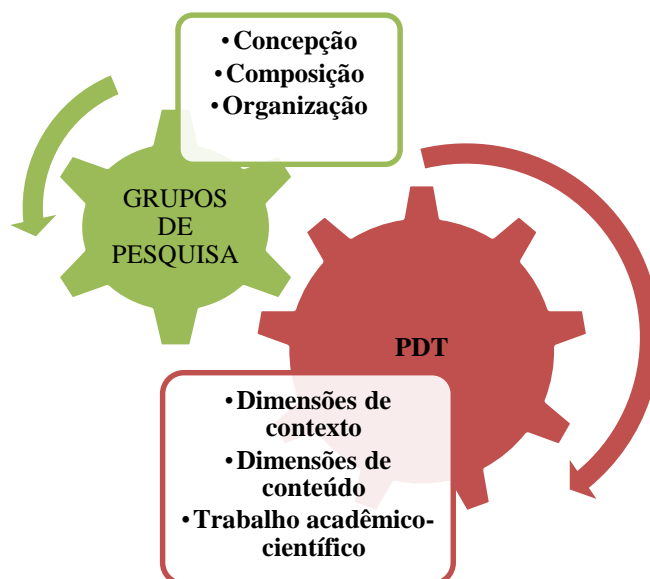
“A verdade, para a psicodinâmica do trabalho, se constitui pela experiência do real [...] trabalhar não se reduz às relações sociais que o enquadram, aos salários, às relações de poder ou normas.”

(FERREIRA; MENDES, 2012, p. 144).

A epígrafe extraída do trabalho “A sabedoria prática: estudo com base na psicodinâmica do trabalho de criação literária”, de autoria de Ferreira e Mendes (2012), serve como horizonte para aqueles que desejem pesquisar categorias de trabalho não-convencionais, como o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*. Como abordagem investigativa, a PDT oferece recursos para a compreensão dos diversos mundos do trabalho, até mesmo aqueles em que a relação salarial não seja a principal tônica, como o trabalho nos grupos de pesquisa.

Esta revisão teórica, então, compreende dois eixos: PDT e grupos de pesquisa. A Figura 2 representa o resultado do processo do trabalho de escrita da autora na busca de aprofundamento teórico sobre o tema investigado. Tal aporte teórico contribuiu para a identificação da problemática investigada e a construção do instrumento de coleta.

Figura 2 – Representação gráfica da revisão de literatura



Fonte: elaborada pela autora

O eixo teórico 1, PDT, divide-se em três temas norteadores: dimensões de contexto, dimensões de conteúdo e trabalho acadêmico-científico. O eixo teórico 2, grupos de pesquisa, divide-se também em três temas, sendo estes: concepção, composição e organização. Esta seção não pretende esgotar a literatura sobre os eixos envolvidos, mas fornecer uma visão fundamentada sobre o assunto, com pretensão de cooperar na construção do conhecimento em torno da análise do trabalho nos grupos de pesquisa à luz da PDT.

2.1 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E TRABALHO ACADÊMICO-CIENTÍFICO

Na concepção dejouriana de trabalho, a PDT consiste numa teoria psicodinâmica do trabalhar (DEJOURS, 2004). O trabalho posto em ação, ou a ação de trabalhar, compreendida por Ferreira e Mendes (2012, p. 143) como “[...] a possibilidade de desenvolvimento das capacidades humanas, de acesso à autonomia, à construção de sentidos para o sujeito e a sociedade”, tem centralidade nessa abordagem. Para além de um estudo do trabalhar, a PDT propõe-se à investigação científica do homem no trabalho por meio de uma metodologia baseada na relação intersubjetiva e dialética entre trabalhadores e pesquisadores (BISPO; HELAL, 2013; DEJOURS, 1992; 2009).

A PDT classifica-se como uma abordagem não-reducionista da análise da relação homem-trabalho, presente em teorias que concebem o homem como mero meio de produção. A investigação dos problemas laborais centrada nas condições histórico-econômicas e sobretudo no capital é denunciada como limitadora da análise das possibilidades de adoecimento (DEJOURS, 2009).

Para compreender o trabalho, a PDT desprende-o, num sentido metafórico, de sua conotação econômica, oferecendo a possibilidade de inclusão de configurações de trabalho não vinculadas obrigatoriamente à relação pecuniária (DEJOURS, 2004), como é o caso do trabalho acadêmico dos discentes no contexto dos programas *stricto sensu*.

[...] o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (DEJOURS, 2004, p. 28).

A investigação do trabalho pelas lentes da PDT consiste, dessa forma, na análise dos “movimentos psicoafetivos envolvidos no trabalhar gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intra-subjetivos existentes no trabalho” (ASSIS; MACEDO, 2008, p. 19-20). Esses movimentos são apresentados na literatura de PDT por meio de duas categorias teóricas: dimensões de contexto e dimensões de conteúdo. Tais categorias dão suporte à

análise de configurações diversas de trabalho; neste estudo, o trabalho acadêmico-científico vivenciado no ambiente dos grupos de pesquisa *stricto sensu*, como mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Temas norteadores: PDT

TEMAS	SUBTEMAS
Dimensões de contexto	Organização do trabalho Condições de trabalho Relações de trabalho
Dimensões de conteúdo	Subjetividade Prazer-sofrimento Estratégias de defesa Reconhecimento Cooperação
Trabalho acadêmico-científico	Características Evidências de prazer-sofrimento

Fonte: elaborado pela autora

2.1.1 Dimensões de contexto: organização, condições e relações de trabalho

As dimensões de contexto sinalizam o nível de autonomia, controle e rigidez do trabalho idealizado por outrem e entregue ao trabalhador em forma de normas e manuais, nomeado de trabalho prescrito (DEJOURS, 2004; 2005; 2009; 2010; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). No duelo entre a realização do trabalho prescrito e o trabalho real— aquele que é deixado perceber ao trabalhador ao não conseguir trabalhar da forma como foi planejado (DEJOURS, 2004; 2005; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011) — residem as inconsistências da **Organização do Trabalho**, descrita por Dejours (2009, p. 153) como

[...] a divisão das tarefas (chegando à definição do modo operatório) que atinge diretamente a questão do interesse e do tédio no trabalho; de outra parte, a divisão dos homens (hierarquia, comando, submissão), que atinge diretamente as relações que os trabalhadores estabelecem entre si no próprio local de trabalho (DEJOURS, 2009, p. 153).

A organização do trabalho configurado em moldes tayloristas dita o modo de trabalhar do sujeito. A organização científica de trabalho idealizada por Taylor é evocada para demonstrar os conflitos existentes entre o trabalho prescrito e o trabalho, de fato, realizado. A estrutura dessa organização pode apresentar-se de tal maneira que o trabalhador se torna

vítima de um modo de trabalhar que ignora suas aptidões e desejos, levando-o à fadiga física e mental, provocada pela separação entre concepção e execução (DEJOURS, 1992; 2004).

Quando rigidamente organizado, o trabalho torna-se perigoso para o homem que, naturalmente, criaria seu trabalho e o organizaria de forma a adaptá-lo às suas aptidões físicas e psíquicas; o trabalho livremente escolhido e organizado. Da luta contra os aspectos anti-sublimatórios³ do trabalho prescrito, a atividade não exercida livremente torna-se fator de desequilíbrio, gerado pelo aumento da carga psíquica⁴ negativa, manifestado pelo trabalhador em forma de tensão, fadiga e desinteresse. O trabalho age, nesses termos, como elemento de despersonalização, desestruturando o sujeito que dele se apropria (DEJOURS, 1992; 2009; 2010).

O trabalho torna-se favorável à saúde quando seu conteúdo é facilmente adequado às habilidades do trabalhador, mesmo que, como todo trabalho, as dificuldades coexistam com a satisfação. O trabalho artesanal, por exemplo, em que tanto a concepção quanto a execução ficam a cargo dos trabalhadores, poderia por si só tornar-se fonte de prazer, já que os que o desempenham conseguem adaptar o trabalho às suas necessidades (DEJOURS, 1992).

No entanto, as possibilidades de vivências de sofrimento no trabalho coexistem até mesmo em modelos de organização de trabalho idealizados nas bases da autonomia, trabalho em equipe, participação e flexibilidade. O discurso de humanização da organização flexível, pregado pelo toyotismo, tem sido considerado mais prejudicial à saúde do trabalhador do que o taylorismo-fordismo. Isso ocorre porque tanto o aparato psicológico quanto o corpo são controlados: para que se aumente a produtividade, os trabalhadores intensificam seu trabalho e expõem-se a ritmos acelerados de produção (BERNARDO, 2009).

Trabalhos ligados às atividades artísticas e de pesquisa são citados por Dejours (1992; 2009) como atividades em que, apesar das dificuldades enfrentadas (pressões materiais e sociais), seriam mais propensas à sublimação e transformação do sofrimento em prazer, e por isso, equilibrantes. Porém, o autor mesmo afirma, posteriormente: “Um trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico que um trabalho manual...” (DEJOURS, 2010, p. 31), e, esclarece, por exemplo, que a simples transferência de um sujeito de um trabalho

³ A PDT, segundo Bueno (2012) tem como base epistemológica a psicanálise freudiana. Porém, enquanto que na psicanálise, a perspectiva da sublimação é intrapessoal, na PDT ela se revela nas relações interpessoais. A sublimação é apresentada como estratégia de enfrentamento utilizada pelos trabalhadores na resistência aos sofrimentos de trabalho (MACÊDO, 2015?).

⁴ A carga psíquica do trabalho é definida como o “eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho” (DEJOURS, 2010, p. 26). Origina-se pela relação do homem com uma organização do trabalho rígida, que ao engessar os modos operatórios preferenciais do trabalhador, bloqueia sua energia pulsional, podendo levá-lo ao desprazer e sofrimento (DEJOURS, 2010).

operacional para um intelectual não garante que este fique livre dos conflitos da organização do trabalho.

Sznelwar, Uchida e Lancman (2011) explicam que o trabalho de pesquisa acadêmica não está imune às ameaças de um modo de trabalhar idealizado nas bases da organização do trabalho taylorizado. Predominam, no trabalho de pesquisa, meios de avaliação baseados em métricas quantitativas que levam o trabalhador-pesquisador ao sofrimento. O trabalho de pesquisa ditado pela organização de trabalho provoca mal-estar ao pesquisador quando este percebe que aquilo que trazia prazer, o pesquisar, é desestruturado pela lógica da excelência científica. Para ter sentido nas lógicas produtivistas, o pesquisar considerado *ideológico* no sentido de ser um trabalho baseado no campo das ideias, precisa materializar-se para ser considerado trabalho (NOGUEIRA; FREITAS, 2015).

A contraposição à organização prescrita é possível, graças à capacidade dos trabalhadores de interpretar a realidade do trabalho e desenvolverem seus próprios modos de trabalhar dando forma a uma nova organização do trabalho, a organização real. Do enfrentamento à organização do trabalho prescrita emerge um tipo de trabalhar comum ao grupo de trabalho. Quando bem operado, é a própria organização de trabalho que se beneficia, favorecendo não só o trabalhador, ao dar-lhe melhores condições de trabalho, mas a própria produção (DEJOURS, 2009, 1992, 2005).

Infere-se que a psicodinâmica, nessas vias, não é uma teoria antiprodutivista. Pelo contrário, vale-se das contradições da organização do trabalho para conscientizar o trabalhador dos malefícios de ignorar sua subjetividade no trabalhar. Reivindica ao trabalhador um engajamento efetivo contra a visão pejorativa de seu trabalho. Ao mobilizá-lo, a subjetividade afasta a ideia do trabalhador como apêndice da máquina, inerte, alienado.

Se os efeitos da organização do trabalho incidem diretamente sobre o funcionamento mental dos indivíduos, nas **condições de trabalho** é a saúde do corpo que é ameaçada. As condições de trabalho são expressas nas “[...] pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho [...]” (DEJOURS, 2009, p. 47).

A condição de trabalho em PDT preenche aspectos do(s) ambiente(s) quanto aos seus aspectos físicos, químicos e biológicos, a saber: i) ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude); ii) ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças); iii) ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos); iv) condições de higiene; v) condições de segurança; vi) características antropométricas do posto de trabalho (adaptado de DEJOURS, 1992, p. 28; 2009).

As condições de trabalho representavam a principal fonte de investigação da psicopatologia do trabalho, em que as questões do posto do trabalho interessavam, principalmente, ao campo de estudo da ergonomia. Nesse contexto, o foco dos estudos era posto sobre a questão do adoecimento físico. Com a questão do sofrimento mental trazido à discussão dejouriana, o estudo do adoecimento laboral passa a considerar aspectos da relação social na análise psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2010).

A dimensão **relação social** é representada na divisão das pessoas, estabelecida na organização do trabalho prescrito. A divisão das pessoas estrutura as bases hierárquicas e as relações de poder mantidas no trabalho. Desse modo, fala-se das relações entre chefias e subordinados, entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico, por exemplo, operário-operário, e, relações externas: fornecedora-organização, clientes, governo e sociedade (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007). As relações sociais de trabalho são expressadas por Sznelwar, Uchida e Lancman (2011, p. 13) como importantes para o desenvolvimento dos sujeitos.

[...] as premissas da PDT estão centradas nas possibilidades do desenvolvimento dos sujeitos. Para esta abordagem, deve-se considerar que não existe um sujeito isolado, solipsista, ele existe e se constitui numa relação intersubjetiva na qual o trabalho é elemento indissociável. É sempre em relação ao outro que ele se constrói, existe e pode ser reconhecido; portanto, as relações entre o coletivo dos trabalhadores é fundamental (SIC) (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 13).

O modo como as relações sociais tecidas no ambiente de trabalho são exploradas pela organização de trabalho ou, ainda, pelos próprios trabalhadores na busca de transformá-la, pode favorecer ou desfavorecer a construção da identidade dos indivíduos e o enfrentamento dos conflitos da estrutura de trabalho dito taylorizado. Quando o engajamento da subjetividade do trabalhador é posto à prova pela organização do trabalho taylorizado, essas relações são fragmentadas/desestruturadas, levando o trabalhador a se defender, podendo, entre outros efeitos, comprometer os laços afetivos, presos no individualismo (SCOZ, 2008; DEJOURS, 1992; 2009; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

O trabalho taylorizado engendra, definidamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade (DEJOURS, 2009, p. 23).

O trabalho não acomete apenas o indivíduo, ele afeta as relações vivenciadas no coletivo. A PDT, como uma teoria ligada à ação, requer a reflexão dos indivíduos para o

engajamento social, a formação de espaços de fala, de discussão. O individualismo, por outro lado, inibe o desenvolvimento de laços saudáveis, o compartilhamento e apoio a regras coletivas que beneficiem o trabalho. O isolamento relega o trabalho a prejuízo pessoal e coletivo, quando, na verdade, trabalhar acresce e transforma (DEJOURS, 2011, 2009).

O entendimento da dinâmica do trabalhar concebida apenas na análise dos aspectos objetivos da organização do trabalho seria insuficiente para a compreensão da relação homem-trabalho, já que o trabalhar envolve também aspectos invisíveis ligados à essência humana. O trabalho passa pelo subjetivo (BOAS; MORIN, 2014; DEJOURS, 2005, 2010). É necessário olhar para além da superfície, aprofundar-se nas características subjetivas do trabalho, suas dimensões de conteúdo.

2.1.2 Dimensões de conteúdo: da subjetividade à cooperação no trabalho

As dimensões de conteúdo na PDT compreendem aspectos relacionados às categorias analíticas interligadas aos aspectos psicoafetivos da relação homem-trabalho. Discorre-se, a seguir, sobre as seguintes categorias: i) subjetividade; ii) prazer-sofrimento; iii) estratégias de defesa; iv) reconhecimento e v) cooperação.

A **subjetividade** é tema recorrente nos estudos psicodinâmicos. A importância conferida a essa categoria está na crença de que o homem não é apenas vítima das condições desfavoráveis de trabalho. Ao contrário, o trabalho é responsável pela reestruturação da sua subjetividade (JILOU, 2013; DEJOURS, 2009; MENDES; TAMAYO, 2001) e pela construção da sua identidade (MENDES, 2007; SILVA, MENDES, 2012; DEJOURS, 2009).

A subjetividade expressa-sena capacidade do sujeito de recriar seu trabalho a partir da interpretação que faz das impossibilidades da organização prescrita. O trabalho é aqui entendido como “[...] aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo [...]” (DEJOURS, 2004, p. 24), para conseguir trabalhar. É o “trabalho vivo” (DEJOURS, 2012).

Na análise psicodinâmica do trabalho, a subjetividade inscreve-se, primeiramente, no nível individual. O sujeito, portador de uma subjetividade, significa seu trabalho e dele beneficia-se, no plano singular, por meio da ressonância simbólica (DEJOURS, 2009), entendida como o “[...] o processo que confere no trabalho um modo de dar significação às questões da infância que ficaram sem respostas e produziram com o passar do tempo uma zona de fragilidade para o equilíbrio psíquico” (BERTÃO; HASHIMOTO, 2006, p. 158).

Ao trabalhar, o homem não se despoja de sua personalidade, sua história, mas engaja-se integralmente, imprimindo sua subjetividade nas vivências de trabalho no âmbito privado e coletivo. É nas relações com os pares que as questões relativas à individualidade da pessoa se expressam: os aspectos da sua história de vida, os processos de construção de sua afetividade e singularidade. O sujeito impõe-senas relações sociais de trabalho como ser dotado de subjetividade (DEJOURS, 2004, 2009).

O sujeito-trabalhador coloca-se, mesmo que inconscientemente, contra a visão mecanicista impregnada na concepção da pessoa que apenas reproduz. Trabalhar é, antes de tudo, trabalhar a si mesmo “[...] um dado modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (CARVALHO *et al.*, 2012, p. 5). Nessa direção, para a PDT “[...] o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, pois, sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada.” (DEJOURS, 2004, p. 30).

Na busca da autorrealização, o trabalhador põe em exercício sua capacidade de reinventar o trabalho, com a chamada inteligência astuciosa, criadora (DEJOURS, 2012, p.37). O trabalhar não é resultado apenas do conhecimento técnico, mas da consciência do eu:

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (DEJOURS, 2004, p. 28).

Como os processos subjetivos envolvidos no trabalho são imateriais, o conhecimento de si mesmo é requerido pelo trabalhador para a reconstrução/adaptação da organização do trabalho às suas necessidades pessoais. O trabalho criativo somente é possível quando os aspectos psicoafetivos no trabalho são favorecidos. O trabalhar bem envolve a mobilização da subjetividade para repensar o modo de trabalho e constituir uma sabedoria prática que enaltece e confere significado à tarefa (FERREIRA; MENDES, 2012).

O **prazer-sofrimento** mantém relação com a dimensão *subjetividade*, tendo em vista que é no conflito vivenciado pelo sujeito no trabalho que ele tem a oportunidade de desenvolvê-la. O par prazer-sofrimento apresenta-se nas relações intra-subjetivas e intersubjetivas do trabalhar e é considerado central em PDT (MENDES; TAMAYO, 2001; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; DEJOURS, 1992, 2004, 2012; MENDES; TAMAYO, 2001; GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

O sofrimento laboral origina-se na vivência com a organização do trabalho, quando o trabalhador defronta-se com as imposições do trabalho prescrito, não conseguindo desenvolvê-lo do modo como foi planejado (DEJOURS, 2012, 2010). O aparelho psíquico do indivíduo é afetado pelo confronto entre as possibilidades de trabalho livre e as contradições do trabalho prescrito. O estágio mais avançado desse duelo ocorre “quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos” emergindo, então, o sofrimento patogênico (DEJOURS, 1992, p. 10).

Contudo, se o sofrimento pode ser causa de adoecimento, o prazer implica uma resultante na esfera do trabalho que pode se tornar geradora de saúde, como explica Dejours (2009, p. 172): “Se o trabalho faz, de fato, ressaltar seu sofrimento, ele lhe promete, em troca, um prazer que poderia jogar em favor de seu equilíbrio psíquico e de sua saúde mental”. A inexistência de prazer, ou o desprazer, revela-se no direcionamento do homem ao adoecimento:

A sensação de desprazer está relacionada ao aumento de estímulos [excitação], e a sensação de prazer ao decréscimo desses. Devemos assegurar-nos a preservação cuidadosa dessa hipótese em suas linhas gerais, até que nos seja dado intuir a natureza da relação entre prazer - desprazer e as flutuações das grandezas de estímulos que atuam na vida anímica (DEJOURS, 2012, p. 68).

O sofrimento é fonte de saúde quando o sujeito se mobiliza frente às potenciais causas de sofrimento e age para transformá-las em prazer. Essas transformações envolvem o zelo, o envolvimento do trabalhador para criar condições que se adéquem à sua subjetividade e, assim, consiga trabalhar, desempenhar o trabalho vivo. O prazer nasce do sofrimento. O que implica dizer que não existe trabalho sem sofrimento. O sofrimento é elemento inerente ao trabalho humano (DEJOURS, 2009, 2012; MENDES, 2007; MARTINS; HONÓRIO, 2014). Em face do sofrimento criativo, o sujeito enfrenta as ameaças negativas do trabalho, colocando-se como ser atuante, engajado, não-resignado (DEJOURS, 2012a).

O sofrimento não resulta apenas em adoecimento ou prazer. Em algumas situações de trabalho, os sujeitos podem ser confrontados com a possibilidade de agir de modo antiético, e, portanto, a relação de trabalho pode levá-los ao sofrimento ético, em que a inclinação a fazer atos reprováveis (por ele ou por outros) pode desencadear mal-estar no trabalho, um sentimento auto-traição (DEJOURS, 2012a, 2013).

O trabalho apresenta uma dupla face: prazer e sofrimento (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015; JILOU, 2013). Quando os indivíduos decidem não lutar contra a

injustiça no trabalho, começando a tolerar práticas abusivas como se normais fossem, o coletivo é ameaçado. As possibilidades de construção de uma nova organização do trabalho ficam limitadas, prazer e reconhecimento são afastados da vivência laboral (MENDES; TAMAYO, 2001; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017).

As **estratégias de defesa** demarcam a nova visão dos estudos sobre o sofrimento no trabalho a partir do momento em que a investigação das causas do adoecimento move-se para o entendimento da normalidade, ou seja, o que leva o homem ao não-adoecimento apesar de circunstâncias adversas da organização do trabalho (DEJOURS, 1992, 2009, 2010; BOUYER, 2010; MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017).

Os trabalhadores criam estratégias que lhes permitem trabalhar apesar das pressões do ambiente de trabalho. Individual ou coletivamente, a utilização dessas estratégias reduz a percepção do sofrimento, processo que se movimenta em torno da negação do sofrimento e da consciência da sua existência (DEJOURS, 1992, 2009).

A descoberta das estratégias de defesa, a partir da tentativa de se entender a normalidade, direcionou a investigação da relação trabalho-adoecimento para a análise da dinâmica envolvida na transformação do sofrimento em prazer. Ao trabalhar em um modelo de trabalho que lhe tira a autonomia e a criatividade, cabe ao trabalhador usar a liberdade que lhe resta para defender-se do sofrimento, num mecanismo de adaptação da subjetividade ao modelo de trabalho rigidamente organizado (MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017; DEJOURS, 2007).

Com a noção de normalidade, o sofrimento é trazido à discussão dejouriana não como elemento do trabalho que se pretende eliminar, mas do qual proteger-se, contra o qual lutar. A normalidade, condição da maioria dos trabalhadores, inscreve-se na relação sofrimento-defesa como normalidade sofrente. É normal não quem não sofre, mas quem toma consciência das ameaças do sofrimento ao seu funcionamento psíquico e atua de modo a protegê-lo (DEJOURS, 2007).

As estratégias defensivas são encontradas na lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito. Agem como instrumento capaz de amortecer os efeitos nocivos das pressões do trabalho que incidem contra o funcionamento psíquico, favorecendo o trabalhar e a saúde mental. O sujeito desenvolve tais estratégias no nível subjetivo, individual, mas é no coletivo de trabalho que elas se revelam, quando se engaja para dar conta do sofrimento (DEJOURS, 2009; BASTOS *et al.*, 2017; SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015). Para que sejam bem operadas, as estratégias de defesa exigem o engajamento nas

relações sociais de trabalho; do contrário, a possibilidade do usufruto de seus benefícios é ameaçada:

Não havendo a comunhão na intersubjetividade, no diálogo, estão vedadas as possibilidades de amenizar e de enfrentar o sofrimento de forma coletiva, com o apoio do grupo para a criação de estratégias coletivas de defesa. O sofrimento é, assim, vivenciado na solidão, no interior do mundo singular de cada um. Nesses casos, o trabalho pode se tornar fonte de alienação e sofrimento, ao falhar em sua função de operador do simbólico (BISPO; HELAL, 2013, p. 124).

No nível coletivo, as estratégias são importantes na construção de um senso de pertencimento ao grupo de trabalho. Quando os trabalhadores unem-se para enfrentar os efeitos nocivos do trabalho prescrito, o sofrimento é minimizado, tolerado. O grupo forma então uma ideologia defensiva, ou, noutros termos, ideologia defensiva de profissão (DEJOURS, 1992, 2009, 2010; MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017).

[...] a ideologia defensiva tem um valor funcional em relação à produtividade. Designamos com isso o que poderíamos chamar de exploração da ansiedade [...] o sistema de defesa requer uma grande coesão e uma solidez a toda prova. Sem dúvida, é por este motivo que este sistema chega a ser uma tradição da profissão, ou seja, de uma verdadeira “ideologia defensiva” característica da profissão (DEJOURS, 1992, p. 71).

As ideologias defensivas respondem ao fato de que as estratégias defensivas são consideradas, em sua maioria, coletivas. Sem a realização de consensos e construção de regras comuns entre os trabalhadores, a diminuição da percepção do sofrimento, alvo das estratégias defensivas coletivas, seria insustentável, permanecendo no plano individual. Os procedimentos defensivos beneficiam a produtividade devido à cooperação. No coletivo, a organização rígida do trabalho pode ser adaptada às necessidades da produção (DEJOURS, 2010; BISPO; HELAL, 2013).

As estratégias defensivas são apresentadas em reações, tais como o individualismo, o choro, o riso, o conformismo, a agressividade, as prática da leitura e da religião, as atividades físicas, as terapias, a racionalização, a adoção de brincadeiras, a negação (do sofrimento, do perigo e outros), a projeção, a identificação, a passividade, a improvisação, a somatização, a visão do trabalho como meio de sobrevivência e o afastamento dos fatores causadores de sofrimento, entre outras (DEJOURS, 1992; GIONGO, MONTEIRO; SOBROSA, 2015; BISPO; HELAL, 2013).

As estratégias defensivas podem ser positivas, na medida em que direcionem o sujeito para a proteção individual contra o sofrimento. Ao conseguir pôr os mecanismos de

defesa para operar, o indivíduo é favorecido por meio da geração da saúde mental proporcionada pelo equilíbrio entre prazer e sofrimento e consequente afastamento do adoecimento. As estratégias podem ser nocivas quando as defesas resultam em alienação, desistência, imobilização, funcionando como um meio de anestésiar a realidade, impedindo a ação do sujeito contra as pressões do trabalho (DEJOURS, 2010; BARROS; MENDES, 2003; MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017; BISPO; HELAL, 2013). Caso os fatores estressores não mudem, as estratégias defensivas esgotam-se; o sujeito adoce.

O **reconhecimento** é um aspecto subjetivo ligado ao trabalho considerado importante para o processo de construção da identidade, transformação do sofrimento em prazer e proteção da saúde mental dos sujeitos (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015; MENDES, 2007; DEJOURS, 2004, 2009; GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Sendo o trabalho elemento importante para a construção da identidade social dos indivíduos, esses esperam ser reconhecidos por seu trabalho, admirados. O reconhecimento que é requerido pelos trabalhadores é justificado pela contribuição que eles dão à organização do trabalho, retribuição simbólica, capaz de estabilizá-los. Tal reconhecimento é deixado perceber pelas relações sociais e vivências de prazer (DEJOURS, 2004, 2009; MENDES, 2007; MENDES, TAMAYO, 2001; MARTINS *et al.*, 2017).

O reconhecimento apresenta-se em PDT em dois sentidos: constatação e gratidão. O reconhecimento no sentido da constatação expõe o esforço do trabalhador no engajamento pessoal para realização de uma tarefa que vai além do estabelecido. A constatação parte do valor que os chefes, investidos de poder hierárquico, dão à pessoa do trabalhador. É o trabalhador que é reconhecido. No sentido do reconhecimento como gratidão, é o trabalho que é reconhecido, não só o visível, mas também o invisível. É o resultado da superação dos conflitos do trabalho prescrito que é posto em evidência (MARTINS *et al.*, 2017; MARTINS, MENDES, 2012).

A psicodinâmica do reconhecimento é fundamental para que os trabalhadores consigam conviver. Mesmo que existam conflitos interpessoais, é o valor do trabalho do outro, conferido pelo reconhecimento, que sustenta o trabalhar. O reconhecimento inscreve-se, no julgamento do trabalho pelo outro, nunca do indivíduo (DEJOURS, 2004).

O julgamento do trabalho é realizado de duas maneiras: pela utilidade e pela beleza. No julgamento da utilidade, são os chefes e os clientes que atuam no sentido de avaliar se o que foi feito tem valor econômico e social ou não. No julgamento de beleza, quem avalia o trabalho são os outros trabalhadores. Os pares são juízes competentes para avaliar o resultado do trabalho rearranjado. Avalia-se o empenho do sujeito na construção de

uma nova organização do trabalho. O trabalho é avaliado como belo ou não (DEJOURS, 2009; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Como evoca os processos subjetivos mobilizados pelos sujeitos, o julgamento do outro pode ser comparado como um atestador da capacidade do indivíduo de desempenhar um trabalho bem feito. Logo, o julgamento só é eficaz para a construção e amadurecimento da identidade do trabalhador quando ele é feito por um par capaz, competente (DEJOURS, 2009). Competente é aquele que desempenha trabalhos semelhantes e, por isso, conhece as particularidades do trabalho realizado pelo outro, identifica-se com a forma de trabalhar, participou na adaptação e no compartilhamento das vivências psicoafetivas do trabalho.

Reconhecimento, trabalho e saúde são termos indissociáveis, e sua combinação é essencial para a transformação do trabalho, conferindo bem-estar laboral aos trabalhadores, de acordo com Silva, Deusdedit-Júnior e Batista (2015). O reconhecimento como elemento de transformação do sofrimento em prazer confere ao indivíduo a possibilidade de significar o sofrimento do trabalho, como explica Fabres (2016, p. 287):

Sem o reconhecimento, o sofrimento gerado pelo encontro com o real se torna desprovido de sentido. De um modo geral, é pelo reconhecimento da qualidade do trabalho que o indivíduo pode ver valorizado não apenas o produto do trabalho, mas todo o processo de objetivação no qual ele investiu esforços, angústias e dúvidas.

O não-reconhecimento reforça o sofrimento no trabalho, podendo transformar-se em adoecimento. O trabalhador sofre quando o esforço de realizar o trabalho é desmerecido pelos pares. Sofre ao ser confrontado com avaliações injustas, expressas em medidas de desempenho que descartam a subjetividade e as possibilidades de sentimento de prazer no trabalho (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; MARTINS; HONÓRIO, 2014). Por ser o reconhecimento fundamental ao sentido, significado e prazer que o trabalhador confere ao trabalho (SILVA; MENDES, 2012; MARTINS *et al.*, 2017), o não-reconhecimento instala-se como inibidor dos processos de saúde e das bases de cooperação no trabalho.

A **cooperação** enfatiza a importância do coletivo de trabalho, ampliando seu conceito para o sentido do viver junto, do conviver (DEJOURS, 2004, 2005, 2012; MARTINS; MENDES, 2012). O conviver envolve, em PDT, a realização de acordos, arbitragens, regras coletivas e consentimentos que sejam levados em conta pelos trabalhadores na tentativa de transformar a organização do trabalho. É no conviver que os sujeitos encontram o sentido de pertencimento a um grupo de trabalho (DEJOURS, 2004, 2012; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; NOGUEIRA; FREITAS, 2015).

As bases da cooperação são as relações sociais de trabalho que dialogam com a subjetividade do sujeito. No viver junto, a cooperação desenvolve-se como a capacidade sinérgica do coletivo de trabalhadores frente à reconstrução da organização do trabalho. A cooperação é estabelecida como possibilidade de gerar a boa convivência no trabalho, em que os trabalhadores vêem-se como pessoas reais, que falham, mas toleram. O homem real deixado fora da rigidez do trabalho prescrito é vulnerável, imperfeito. Todos erram, mas, pela cooperação, os “erros individuais” podem ser compensados, minimizados (DEJOURS, 2004, 2005).

A organização prescrita do trabalho direciona as relações de trabalho contra a cooperação. Afetados pelas “violências da produtividade”, os trabalhadores tendem ao isolamento e uso do individualismo como mecanismo de defesa, inibindo as possibilidades de solidariedade e a formação de laços de confiança. Tais defesas são nocivas ao viver comum no trabalho, que é pautado, principalmente, na criação de regras coletivas (DEJOURS, 2004, 1992, 2009, 2012):

A cooperação, com efeito, é possível demonstrar, é indissociável de uma atividade coletiva bastante complexa que consiste em elaborar coletivamente regras de trabalho assim como regras profissionais. A essa atividade de produção de regras denomina-se de atividade deontológica; e, então, pode-se mostrar que toda regra de trabalho é indissociavelmente uma regra de civilidade, de convívio e de viver juntos (DEJOURS, 2012, p. 370).

A desestruturação do trabalho coletivo prejudica a cooperação no trabalho. O sentimento de confiança é prejudicado, surgindo aversão ao outro, perda da generosidade, da transparência, da solidariedade. O valor do trabalho do outro é negado (DEJOURS, 2010). A desconfiança é decorrente, ainda, de métodos de avaliação individuais. Tais métodos individualizam os trabalhadores, colocando uns contra os outros. Os trabalhadores colocam-se numa espécie de competição em que o medo e a deslealdade parecem necessários para o alcance da produtividade (DEJOURS, 2012; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Por outro lado, a cooperação é resultado de uma decisão individual frente ao desafio de criar condições de trabalhar bem e favorecer o trabalho do outro; de fortalecer as bases relacionais para a transformação do trabalho. Do contrário, decide-se pelo isolamento, contribuindo, no pior dos efeitos, para o adoecimento (HOFFMANN *et al.*, 2017).

A cooperação age no trabalho como operador do viver junto, esquecido nos sistemas de produção. Cada trabalhador colabora, solidariamente, na construção de uma nova organização do trabalho ao compartilhar suas dificuldades laborais. É quando o trabalhador

expõe suas interpretações sobre o trabalho e o modo como acredita que deveria ser feito, que a inteligência prática e o sofrimento criativo são compartilhados. O que há de invisível no trabalho é posto à tona. As narrativas do outro podem ser evocadas no próximo confronto com o trabalho prescrito; o trabalho torna-se, de fato, colaborativo (MARTINS; MENDES, 2012; DEJOURS, 2004, 2012b; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

2.1.3 Trabalho acadêmico-científico: características e evidências de prazer-sofrimento

O trabalho acadêmico-científico é resultado do engajamento cognitivo e psicoafetivo dos sujeitos envolvidos no ambiente acadêmico (BASTOS *et al.*, 2017). O ambiente acadêmico é caracterizado como multifacetado, pois agrega múltiplas atividades relacionadas ao tripé “ensino, pesquisa e extensão”, configurado nas relações intrainstitucionais e interinstitucionais da estrutura do *campus* universitário.

Os programas de pós-graduação e os grupos de pesquisa são exemplos de figuras institucionais que compõem a estrutura das IES (BORGES-ANDRADE, 2003) e que envolvem diversas relações de trabalho. Os trabalhadores acadêmico-científicos, nesse estudo, são descritos como sujeitos que mantêm relação com as atividades de ensino e pesquisa. Caracteriza-se, assim, o trabalho dos docentes e discentes no contexto laboral das IES a partir da contribuição de estudos anteriores.

A literatura que aborda o trabalho acadêmico nas IES tende a considerar como trabalhadores os sujeitos que mantêm relação pecuniária com a atividade que desempenham no campus universitário. O docente é objeto de pesquisas que exploram as atividades de ensino e pesquisa (SILVA, 2011; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011; BORSOI, 2012; HYPOLITO; GRISHCKE, 2013; JILOU, 2013; BOAS; MORIN, 2014; CECILIO; GRACIOLI, 2014; MARTINS; HONÓRIO, 2014; MELO; SERVA, 2014; BISPO; SILVA, 2016; SANTOS; KIND, 2016; HOFFMANN *et al.*, 2017).

Ensino e pesquisa são apresentados como termos correlacionados, embora os estudos direcionem-se, quase sempre, à discussão do trabalho de produção científica acadêmica (SILVA-JUNIOR, 2009; ALCADIPANI, 2011; BORSOI, 2012; MELO; SERVA, 2014; DOMINGUES, 2014; SANTOS; KIND, 2016; OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2017; REGO, 2014; SANTOS; KIND, 2016).

A evidência dada à atividade de pesquisa converge para o entendimento das transformações do trabalho universitário na contemporaneidade. O trabalho dos docentes universitários, além de ser caracterizado pela intelectualidade e imaterialidade, tem-se tornado

extremamente qualificado (HYPOLITO; GRISHCKE, 2013; HOFFMANN *et al.*, 2017). Nesse novo paradigma, a formação dos discentes nos programas de pós-graduação é direcionada para o que Nogueira e Freitas (2015) chamaram de lógica da excelência científica. A competência para a produção e gerenciamento de pesquisa é demandada ao novo docente universitário, o docente-pesquisador, que não apenas ensina, mas produz conhecimento (MELO; SERVA, 2014; BISPO; COSTA, 2016).

Considera-se na categoria de trabalhadores das IES os discentes dos programas de pós-graduação. Estudos que consideram o discente como trabalhador utilizam o sentido de trabalho da PDT para compreensão desse tipo de trabalho. O trabalhador-discente realiza atividades que não mantêm vínculo remuneratório nas IES, excetuando-se os bolsistas. Não é a relação salarial que importa para a análise do trabalho discente pelas lentes dejourianas, mas o engajamento pessoal em atividades intelectuais (BISPO; HELAL, 2013; BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018). É o trabalho anterior à remuneração (DEJOURS, 1992) que é apresentado nesses estudos.

Bispo e Helal (2013) fomentam a compreensão dos discentes como trabalhadores acadêmicos ao estudar a relação prazer-sofrimento dos mestrandos no contexto de um programa de pós-graduação em Administração. Bastos *et al.* (2017) e Salgado, Aires e Santos (2018) seguem a concepção de trabalho-discente apresentado por Bispo e Helal (2013), para justificar o estudo do trabalho acadêmico dos pós-graduandos na perspectiva das dimensões sofrimento e estratégias de defesas da PDT. Para Cruz (2017), a pós-graduação pode ser considerada trabalho, tendo em vista o engajamento diário dos seus discentes.

Considera-se que o modo como o trabalho é percebido no ambiente universitário pode caracterizá-lo como um sistema laboral idealizado nas linhas da organização do trabalho taylorista (DOMINGUES, 2014). O confronto com um trabalho prescrito nos moldes da organização do trabalho, marcado pela divisão das tarefas acadêmico-científicas e divisão dos sujeitos, estabelecida pelas hierarquias da estrutura universitária, evidencia a coexistência de prazer e sofrimento (BORSOI, 2012; BOAS; MORIN, 2014; CECILIO; GRACIOLI, 2014; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011; BISPO; HELAL, 2013; BASTOS *et al.*, 2017; SALGADO, AIRES E SANTOS, 2018). A Figura 3 sintetiza as evidências de prazer-sofrimento identificadas na literatura:

Figura 3 – Evidências de prazer-sofrimento no trabalho acadêmico-científico



Fonte: elaborada pela autora

O sofrimento acadêmico decorre da reestruturação do trabalho intelectual na contemporaneidade. A desestruturação do sentido do trabalho de docentes, pesquisadores e discentes é apontada como característica da nova organização de trabalho científico. Os trabalhadores acadêmico-científicos quase sempre se percebem como trabalhadores atípicos. Tal constatação está relacionada à natureza imaterial do trabalho desses sujeitos (BISPO; HELAL, 2013; BORSOI, 2012; NOGUEIRA; FREITAS, 2015; HOFFMANN *et al.*, 2017; HYPOLITO; GRISHCKE, 2013).

A imaterialidade do trabalho acadêmico-científico, quando posto às exigências do trabalho de pesquisa contemporâneo, perde o seu sentido ideológico e traz sofrimento ao pesquisador que já não reconhece o significado do pesquisar (NOGUEIRA; FREITAS, 2015; FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014; BORSOI, 2012). Figuradas em metas de produtividade, o trabalho acadêmico precisa materializar-se em números e publicações para ser interpretado como trabalho.

[...] o sentimento de ser produtivo praticamente se reduz às atividades cujos produtos possam ser quantificáveis, por ser palpáveis: o trabalho intelectual precisa se materializar em um objeto, uma coisa, algo que possa ser visto, tocado, sentido. Um texto escrito pode ser impresso, lido, debatido, ou apenas tornar-se descartável, como qualquer objeto que não tem mais serventia. Assim, a chamada produção

científica, materializada em artigos, capítulos ou livros, parece tornar-se equivalente a qualquer bem material, cuja produção segue metas quantitativas que precisam ser cumpridas (BORSOI, 2012, p. 94).

A produtividade envolve também a elevação da carga horária, o exercício de múltiplos papéis acadêmicos como coordenação, ensino e outras atividades ligadas à extensão universitária. Coutinho, Magro e Budge (2011), Hypolito e Grishcke (2013), Boas e Morin (2014), Santos (2014), Alcadipani (2011) e Silva-Júnior (2009) concordam que a reestruturação do trabalho docente afeta o modo como esses sujeitos lidam com seu trabalho. Os trabalhadores acadêmicos colocam sobre a natureza da atividade acadêmica a justificativa para o sofrimento laboral. Os docentes acreditam que o sofrer é inerente à profissão que escolheram, faz parte do exercício da vocação. Sofrer é interpretado como “ossos do ofício” (CECÍLIO; GRACIOLI, 2014; JILOU, 2013; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011).

Para dar sentido ao sofrimento, os docentes buscam reconhecimento. Exercer a vocação é tido como fonte de prazer, descrita pela realização pessoal e profissional. Tal mecanismo é apresentado na interpretação que os docentes dão ao seu trabalho. O trabalho docente é visto pela capacidade de transformação e construção social dos indivíduos. Logo, o sentimento de valorização conferido ao docente é importante para o sentido que eles dão às suas atividades, cooperando para a construção da identidade docente e a geração de prazer no trabalho (MARTINS; HONÓRIO, 2014; MENDES, TAMAYO, 2001; HYPOLITO; GRISHCKE, 2013).

Ao sentir valorização, o trabalhador considera seu trabalho importante para si mesmo, para a empresa e a sociedade, indicando assim, um reforço positivo na auto-imagem, que está relacionada ao orgulho pelo trabalho que faz, à realização profissional, ao sentir-se útil e produtivo (MENDES; TAMAYO, 2001).

A busca pelo reconhecimento como meio de atestar o trabalho acadêmico vai ao encontro do sentimento em torno do trabalho de pesquisa na atualidade. De modo mais abrangente, o trabalhador-pesquisador recorre ao reconhecimento social da pesquisa como meio de obter prazer no trabalho. Os pesquisadores dão sentido às suas atividades quando percebem que o resultado de seu trabalho contribui para o bem-estar da sociedade, mesmo que, para que consigam trabalhar, precisem constantemente se defender do sofrimento (NOGUEIRA; FREITAS, 2015; SANTOS; KIND, 2016; FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014).

Em face dessa subversão do sentido do trabalho, o sofrer comparece aos pesquisadores pelo termo estresse. Empregado em sentido amplo, o estresse representa a sobrecarga, o sofrimento refletido em diversas expressões e é

responsável pela constituição de estratégias defensivas (NOGUEIRA; FREITAS, 2015, p. 134).

No contexto do trabalho de pesquisa vivenciado nas IES, o sentido do pesquisar também é afetado. O trabalho acadêmico-científico é fruto do sofrimento provocado por exigências em torno da publicação, atividade considerada como forma de avaliar a produção científica dos programas *stricto sensu*. A comunicação científica atesta a qualidade do trabalho acadêmico. Quanto mais bem qualificado o periódico em que o trabalho é publicado, melhor a indicação de que esse é um trabalho bem feito (REGO, 2014; SANTOS; KIND, 2016).

A avaliação da produção científica pode gerar estresse e perda de significado do pesquisar, contornado pela pressão do ambiente acadêmico. A missão de manter a produtividade dos programas é quase sempre desafiadora. O trabalho de pesquisa acadêmica caracteriza-se pela intensificação e precarização, como salientam Santos e Kind (2016, p. 241):

Um trabalho que não tem hora para começar ou terminar e um trabalho que se faz na universidade, em casa e no traslado de uma atividade a outra compõe a prática de pesquisadores, que se veem [sic] imersos em um emaranhado de tarefas e com a permanente cobrança para produzir de uma forma bastante específica.

O trabalho acadêmico-científico, desse modo, convive com a “cultura da produtividade”, caracterizada pela valorização da publicação como meio de avaliação do desempenho do trabalho de pesquisa. A padronização da produção científica é reconhecida como fonte de sobrecarga e sofrimento mental de pesquisadores-docentes e discentes (SANTOS, 2010; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011; BOAS; MORIN, 2014; HOFFMANN *et al.*, 2017; SANTOS; KIND, 2016; REGO, 2014; ALCADIPANI, 2011; VILAÇA; PALMA, 2013; SILVA, 2011; BORSOI, 2012; JILOU, 2013). O controle da qualidade das publicações, em que o trabalho é atestado, por exemplo, por meio dos estratos dos periódicos científicos, é considerado desafio para os pesquisadores (REGO, 2014; SANTOS; KIND, 2016).

A publicação do trabalho científico dialoga com o prazer-sofrimento. Por um lado, há o prestígio pela aprovação que indica o trabalho de qualidade. A publicação é a recompensa do investimento intelectual, e até mesmo físico, no trabalho de produção científica, que pode ser interpretada pelo pesquisador como sentimento de reconhecimento de trabalho bem feito (VILAÇA; PALMA, 2013; BOAS; MORIN, 2014; DOMINGUES, 2014; NOGUEIRA; FREITAS, 2015; SANTOS; KIND, 2016; HOFFMANN *et al.*, 2017). Por

outro, a reprovação é sentida como punição. O trabalho é descartado (ORTEGA, 2017; DOMINGUES, 2017) e o trabalhar é posto em “xeque”.

Infere-se que o reconhecimento da publicação, numa análise dejouriana, inscreve-se como reconhecimento de beleza, de trabalho bem feito, indicado na avaliação dos pareceristas e equipes editoriais. As dificuldades enfrentadas para a realização de pesquisa são conhecidas pela comunidade científica; a aprovação nada mais é do que resultado do trabalho que foi reinventado, que superou a rigidez do trabalho acadêmico-científico.

Por outro lado, o não-reconhecimento, não só dos meios de divulgação do trabalho científico (congressos, revistas e outros), mas dos colegas e da administração acadêmica, pode ser fonte de desprazer. O desgaste para superar as más condições de trabalho pode apresentar-se em forma de estresse, sobrecarga. Dos efeitos da aceleração do trabalho, as relações acadêmicas podem ser prejudicadas, ameaçando a percepção do sofrimento e a má utilização das estratégias de defesa.

Quando bem utilizadas, as estratégias defensivas conduzem os discentes e docentes à saúde e à transformação do sofrimento em prazer. O prazer pode advir tanto do crescimento profissional quanto dos relacionamentos interpessoais mantidos no trabalho acadêmico (SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018). A má utilização das defesas no caso dos discentes conduz ao adoecimento, sendo a síndrome de *burnout* uma reação negativa indicativa do enfrentamento. Eles utilizam o engajamento em atividades extracurriculares como estratégias de defesa; tendo como objetivo evitar o adoecimento e minimizar as dificuldades da vida acadêmica, embora nem sempre disponham de tempo para isso (BASTOS *et al.*, 2017), o que não é diferente no trabalho dos docentes.

A cooperação entre os colegas de trabalho no ambiente acadêmico é considerada fonte de prazer para os discentes dos programas de pós-graduação (SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018). As relações entre discentes e docentes também foram consideradas importante para a geração de prazer dos pós-graduandos (BISPO; HELAL, 2013; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018).

As pressões sobre o trabalho dos docentes afetam o modo como esses sujeitos se relacionam com seus orientandos (SANTOS; KIND, 2016). Reações como cobranças exageradas de produção científica em disciplinas do *stricto sensu* podem expor o “[...] distanciamento do propósito pedagógico de formação acadêmica” (BISPO; HELAL, 2013, p. 131), expresso na concepção equivocada do trabalho acadêmico como uma linha de produção acadêmica, metáfora apresentada por Bispo e Costa (2016).

O dilema “publique ou pereça”, que representa a pressão imposta ao trabalho intelectual nas IES, administrado por mecanismos de controle sobre a produção científica (L’HUILIER, 2012; BIANCHETTI; ZUIN, 2012; BOAS; MORIN, 2014; REGO, 2014; SANTOS; KIND, 2016; BORSOI, 2017), revela o modo como os trabalhadores acadêmico-científicos lidam com o sofrimento no trabalho. O sofrimento é traduzido em aceleração do tempo da escrita científica, ansiedade, desconfiança dos colegas (BIANCHETTI; ZUIN, 2012), a “[...] reprodução de artigos anteriores como se fosse uma nova produção, plágio extração de mais de um artigo de uma mesma pesquisa, competitividade, antecipação dos resultados e autorias de ‘fachada’” (SANTOS; KIND, 2016, p. 225). Sobre o processo de escrita acadêmica, Alcadipani (2011, p. 347) observa que

A escrita acadêmica envolve, via de regra, a realização de pesquisas, atividades de significativa complexidade. A escolha de um tema, de um objeto, de um método, da maneira de coletar e analisar dados, de conseguir acesso são atividades extremamente demandantes quando realizadas de forma rigorosa.

Rodrigues e Osório (2016, p. 545-546) identificaram que o sofrimento na vida acadêmica pode ficar escondido atrás das portas dos fundos das IES. A respeito dos processos de investigação de seus estudos, os autores relatam: “[...] encontramos histórias para contar, cartas que pediam uma segunda chance na permanência das bolsas, situações do contexto familiar, processos de adoecimentos, atestados médicos e acompanhamentos psicológicos”. O sofrimento faz parte da vivência acadêmica, afeta o rendimento nas disciplinas. O sofrimento discente apresenta-se sob forma de ansiedade, bloqueios, abandono de disciplinas, solidão.

O trabalho acadêmico-científico está inserido num campo propício ao adoecimento (SILVA, 2011; BORSOI, 2012; JILOU, 2013; HOFFMANN *et al.*, 2017). O adoecer é aspecto nem sempre atentado pela gestão das IES (BORSOI, 2012). A literatura indica que os trabalhadores acadêmicos podem ser acometidos por distúrbios psicoemocionais e/ou psicossomáticos. Por exemplo, a ansiedade e a fadiga física/mental podem trazer alterações à hipertensão arterial dos docentes (JILOU, 2013; HOFFMANN *et al.*, 2017).

O adoecimento docente é decorrente de dois fatores: a subutilização das estratégias defensivas e a falta de cooperação “[...] para enfrentar a exposição aos fatores que causam sofrimento e culminam no adoecimento” (HOFFMANN *et al.*, 2017, p. 269). No caso dos discentes, a má utilização das defesas no trabalho também foi considerada causa de adoecimento; a síndrome de *burnout* apresenta-se como problema enfrentado por esse tipo de trabalhador acadêmico (BASTOS *et al.*, 2017), o que pode não ser diferente para os docentes.

A partir das evidências de sofrimento-prazer como característica do trabalho acadêmico-científico; é salutar questionar: como esses sujeitos podem se engajar na construção de um espaço de trabalho saudável? Entende-se que, apesar da precariedade do ambiente das IES, os sujeitos consideram que a academia ainda é um ambiente de trabalho que possibilita a realização pessoal e social. No sentido da normalidade expressa pela PDT, considera-se que os acadêmicos são capazes de modificar o ambiente de trabalho e transformar o sofrimento em prazer (CECILIO; GRACIOLI, 2014).

O ambiente de trabalho acadêmico pode ser reestruturante para o ser humano, pois apesar de nem sempre considerado nos estudos que se valem da PDT para análise laboral, o trabalho também agrega fatores positivos (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015). No entanto, a literatura nem sempre fornece um contraponto. Pensar o trabalho acadêmico-científico deve oferecer alternativas para que esses sujeitos repensem seu trabalho. Silva (2011) pontua sobre o trabalho docente que a transformação do trabalho dos professores exige

[...] a necessidade de se compreender melhor a dinâmica dos processos psicológicos especialmente na compreensão da psicopatologia e atividade ocupacional e, a partir disso, elaborar estratégias mais eficazes para minimizar os sofrimentos e adoecimentos de muitas pessoas. No âmbito da educação, especialmente no caso da saúde dos educadores, esse conhecimento permitiria elaborar estratégias específicas para minimizar os sofrimentos e os adoecimentos, a partir das especificidades da atividade docente e das singularidades de cada professor (SILVA, 2011, p. 65).

Em relação aos discentes, é necessário que eles revisitem suas atividades como trabalho, o trabalho acadêmico. Tem-se reconhecido que a percepção das atividades acadêmicas como trabalho é fundamental para a adaptação à vida universitária e para um melhor enfrentamento do sofrimento no ambiente das IES por esses sujeitos (CRUZ, 2017; BASTOS *et al.*, 2017). Infere-se que, quando os discentes percebem suas atividades acadêmicas como trabalho, eles se engajam mais prontamente para dar conta das obrigações, autodisciplinam-se, protegem-se das ameaças à saúde mental e podem lançar mão do sofrimento criativo para facilitar a operacionalização de suas tarefas.

Faro (2013) corrobora para a reflexão sobre a vivência discente na pós-graduação. Para o autor, os discentes sofrem com a pressão acadêmica e, por isso, a relação com a academia é marcada pelo estresse. A reação a esse sofrimento é por vezes expressa pela desistência da vida acadêmica. Continuar na pós-graduação apesar da decisão de não seguir a carreira acadêmica é acentuar o estresse. A dedicação exclusiva aos programas pelos bolsistas pode gerar insatisfação, dada a preocupação com o futuro profissional. A formação de pesquisadores no contexto brasileiro é ameaçada.

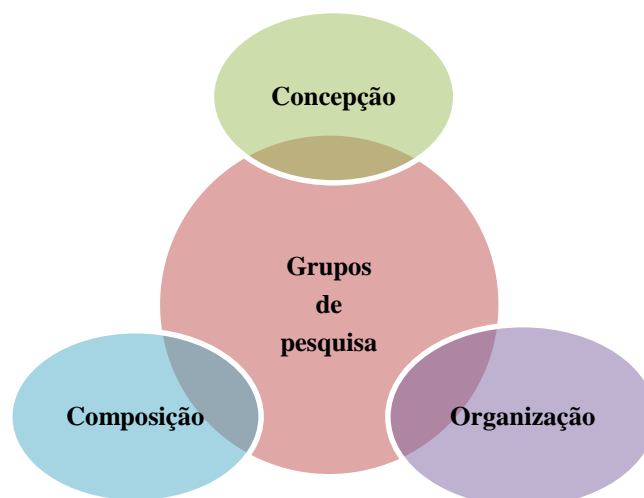
Considera-se que a produtividade acadêmica, que recebe tom crítico na literatura, pode ser beneficiada a partir da identificação do sofrimento e do compartilhamento de um trabalho comum, colaborativo. A transformação do sentido da produtividade, nessa direção, envolve o viver junto, o reconhecer o trabalho do outro. O sentido do trabalho acadêmico nas IES requer que as bases da solidariedade acadêmica sejam reestruturadas, para que os trabalhadores, apesar de sofrerem as violências da produtividade, usando os termos de Dejours (1992), possam prover melhorias à produção acadêmica, tornando o ambiente universitário local de trabalho prazeroso, estruturante; de fato, mobilizador.

Os pressupostos da PDT, fonte dessas análises, revelam-se relevantes para a constatação de que o trabalho acadêmico como trabalho intelectual e imaterial, é, essencialmente, artesanal, como metaforizou Alcadipani (2011). Desse modo, para que se apropriem dos benefícios desse artesanato intelectual, como metaforiza Mills (2009), os trabalhadores acadêmico-científicos, devem se engajar na busca da promoção da saúde laboral, enquanto trabalham para a sustentação e desenvolvimento da pesquisa das IES.

2.2 GRUPOS DE PESQUISA

Esta subseção apresenta a revisão da literatura sobre o eixo teórico *grupos de pesquisa*, a partir da análise dos núcleos de sentido (ANS). A Figura 4 apresenta os temas identificados responsáveis por direcionar a revisão teórica sobre grupos de pesquisa.

Figura 4 – Temas norteadores: grupos de pesquisa



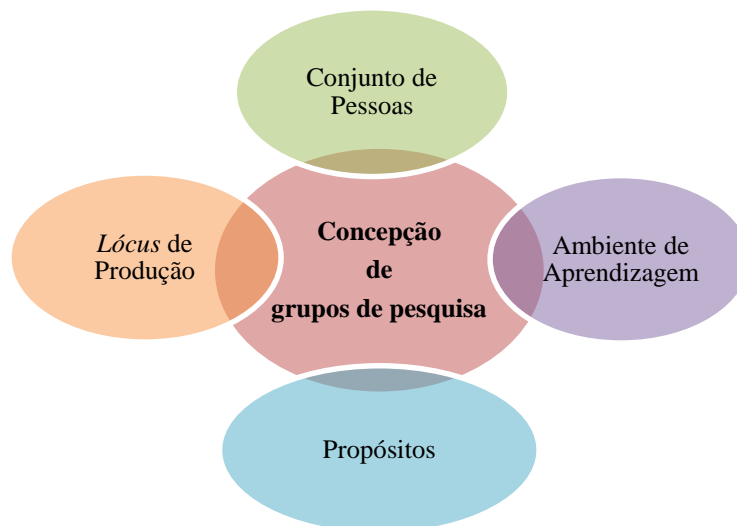
Fonte: elaborada pela autora

2. 2.1 Concepção de grupos de pesquisa

Estudar os grupos de pesquisa envolve a faculdade de compreender como eles são idealizados no discurso literário e quais os significados subjacentes atribuídos pelos autores, ou seja, pretende responder: “o que são” e “para que existem”.

A Figura 5 sintetiza os quatro subtemas que constituem o tema concepção de grupos de pesquisa, tendo em vista a aproximação dos sentidos relacionados a conceitos, definições, finalidades, objetivos e papéis, bem como os propósitos ligados a esses, presentes na literatura.

Figura 5 – Concepção de grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

Os grupos de pesquisa como **conjuntos de pessoas** compreendem a reunião de pessoas que se integram em torno de um mesmo objetivo: realizar pesquisa. Indivíduos pesquisadores organizam-se em torno de temas de seu interesse e trabalham em conjunto compartilhando conhecimentos, equipamentos e espaço físico (FERNANDEZ; ODELIUS, 2013; FREITAS, 2016; FREITAS - JUNIOR *et al.*, 2017; CASTRO, 2008).

O conceito de grupos de pesquisa na perspectiva da ação de indivíduos coaduna com a definição do CNPq (2018), que o define como

Um conjunto de indivíduos organizados hierarquicamente em torno de uma ou, eventualmente, duas lideranças, cujo fundamento organizador dessa hierarquia é a

experiência, o destaque e a liderança no terreno científico ou tecnológico, havendo envolvimento profissional e permanente com a atividade de pesquisa, e cujo trabalho se organiza em torno de linhas comuns de pesquisa e que, em algum grau, compartilha instalações e equipamentos.

Os grupos de pesquisa surgem, dessa forma, da escolha pessoal de indivíduos que optam por trabalhar em conjunto, com o objetivo de responder questões de pesquisa dentro dos temas estudados e contribuir com o entendimento de assuntos de seus interesses, o que envolve o desenho de planos estratégicos (CASTRO, 2008) e, com isso, a geração de avanço no seu campo científico ou tecnológico, propondo-se, ainda, à formação de novos pesquisadores (FREITAS - JUNIOR *et al.*, 2017).

Embora a institucionalização dos grupos de pesquisa no Brasil e junto ao CNPq demarque sua existência formal (ERDMANN *et al.*, 2010), a história vivida por seus idealizadores, antes mesmo de sua formalização, sobretudo nas experiências vivenciadas para consolidação de um grupo voltado para a produção científica, é considerada importante para o entendimento de seu significado, ou seja, os grupos de pesquisa o são não primeiramente pela institucionalização, mas, sobretudo, pela vontade de seus criadores (NOVIKOFF, 2014).

A importância da trajetória vivenciada por indivíduos no processo de criação e manutenção de Grupos de Pesquisa foi objeto de estudo de Novikoff (2014, p. 43). A autora narra os desafios frente à gestão do Lageres (Laboratório de Grupos de Estudos e Pesquisas em Representantes Sociais na/para Formação de Professores), descrevendo os processos pré-institucionalização e pós-institucionalização. Dentre as lições aprendidas pelas experiências nos anos de liderança do grupo, destaca que “[...] a paixão pela pesquisa é decisória na sobrevivência de um grupo de pesquisa.”

Os grupos de pesquisa como **locus de produção** envolvem o trabalho científico em torno das linhas de pesquisas (ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008; ORTEGA, 2017), sendo este, como nos parece apontar Ortega (2017), uma representação de uma estrutura maior, a universidade, e, de forma mais estrita, a pós-graduação, ambiente que engloba, legitimamente, a produção científica desde as décadas de 1970 e 1980 até a contemporaneidade.

Dessa forma, esses grupos operam como transformadores do esforço intelectual de indivíduos em conhecimento científico (GAVIRIA-VELÁSQUEZ; MEJÍA-CORREA; HENAO-HENAO, 2007; ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008; ORTEGA, 2017) e, por isso, acrescenta-se a eles a característica de formadores de recursos

humanos para a produção científica (ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008).

Na visão de Erdmann e Lanzoni (2008), a forma de organização em grupos de pesquisa permite que pesquisadores formados, ou em formação, realizem pesquisa; ou seja, são as atividades voltadas à produção científica que justificam sua existência. Porém, Ortega (2017) critica o foco produtivista em seu estudo sobre a produção do conhecimento nos grupos de pesquisa em Administração escolar:

O conhecimento, nesse sentido, é impactado em sua substância, alterando em sua forma e conteúdo, pois as revisões de literatura, o uso das legislações como único contexto social da temática abordada, a ancoragem no discurso competente, parecem-me efeitos da aceleração do tempo médio de produção, tal como ocorre em uma linha de montagem. Os líderes dos grupos de pesquisa em Administração Educacional, com efeito, são inseridos, querendo ou não, nesse mecanismo, e jogam o jogo com os capitais que dispõem, visando à meta e, não havendo tempo hábil para criar, reproduzem o que está circulando, ao ponto em que as poucas mudanças qualitativas que pude observar, não acompanham e não se beneficiam com o crescimento quantitativo (ORTEGA, 2017, p. 215).

O termo produtividade surge na literatura nacional quando se apresentam os grupos de pesquisa como *locus* de produção. São mencionados: “demandas de produtividade acadêmica” (BACKES *et al.*, 2012), “demanda por quantidade de publicação” (ORTEGA, 2017), “aumento da produtividade científica” (ENGELMAN *et al.*, 2017), “aumento significativo da produção e produtividade” (MOCELIN, 2009). O termo repete-se em estudos sobre o trabalho de pesquisa científica em outros contextos. Nas empresas de pesquisa, por exemplo, termos como “índices de produtividade” são mencionados por Nogueira e Freitas (2015).

Freitas-Junior *et al* (2017, p. 129) utilizam o termo desempenho na tarefa para relacioná-lo à eficácia dos grupos de pesquisa. Pode-se inferir que o emprego do termo tarefa pelos autores não se limita à produção quantitativa dos grupos de pesquisa, mas pode corroborar para o entendimento sobre como os grupos se organizam a fim de se adequarem às metas de produtividade, já que buscam o “[...] alcance de metas de desempenho, levando em consideração os custos, os prazos, os recursos e a qualidade técnica”.

Ortega (2017) utiliza criticamente o termo produtividade em relação aos grupos de pesquisa. Para o autor, o termo é resultado do que chama de lógica da gestão empresarial, oriundo da avaliação dos programas de pós-graduação que segue, como metáfora, uma “régua quantitativa”. Dessa forma, os grupos de pesquisa tornam-se meios de estratégia para o

alcance de produção científica de qualidade e cumprimento de exigências impostas aos programas. A produção científica, ideológica, é quantificada para ser avaliada.

A concepção de grupos de pesquisa como **ambientes de aprendizagem** é trazida em vários estudos (ODELIUS *et al.*, 2011; DUCA *et al.*, 2011; BINI; SERVA; MELO, 2013; ERDMANN *et al.*, 2010; LIMA *et al.*, 2015). Prevalece, nesse aspecto, o sentido de aprendizagem informal, o que é possibilitado pela relação de complemento à formação universitária (DUCA *et al.*, 2011) e suprimento das demandas por produtividade em pesquisa, como pode-se entender pelo trecho do estudo de Bini, Serva e Melo (2013, p. 33):

Esse ambiente de cooperação de produção científica tem interação forte com o fortalecimento da pós-graduação do país nos últimos anos e tem sido uma saída frente às pressões por publicação, ao favorecer as coautorias e as relações interinstitucionais formalizadas, possibilitando a manutenção e acúmulo de capital científico.

Os grupos de pesquisa são meios de oportunizar, pelas interações entre pesquisadores, a socialização do conhecimento produzido pela dinâmica estabelecida pelo fazer pesquisa, experimentá-la e aplicá-la (ORTEGA, 2017; ERDMANN *et al.*, 2010). Esse ciclo torna os grupos competentes para a difusão do saber gerado, por meio da sinergia e retroalimentação do processo de produção científica nesses espaços (LIMA *et al.*, 2015).

Na visão de grupos de pesquisa como ambientes, acrescenta-se a capacidade de formação de redes, tendo em vista que o trabalho científico na atualidade é influenciado por tendências, como a realização de atividades coletivamente e em parcerias (SANTANA *et al.*, 2014; MOCELIN, 2009; ERDMANN; LANZONI, 2008). Essas redes são estabelecidas de forma tanto intrainstitucional quanto interinstitucional, permitindo que diversos grupos de uma mesma instituição, ou entre instituições, possam cooperar para a realização de pesquisas (SANTANA *et al.*, 2014; MOCELIN, 2009).

Percebe-se que o foco na produtividade dos grupos de pesquisa nos estudos nacionais é consensual no entendimento sobre o que significam. Mesmo quando citados como ambientes de aprendizagem, esta tende a ser enviesada à produção científica. A abordagem quantitativa, frequente nas reflexões dos autores, pouco abre espaço para a reflexão sobre a qualidade da produção científica. O sentido de aprendizagem trazido por estudos não contribui para o debate acerca da qualidade da pesquisa acadêmica em contraposição ao foco quantitativo. Assim, pode-se indagar sobre qual a real intenção da realização de pesquisa em grupo: pesquisar mais ou pesquisar melhor?

Integra-se à concepção de grupos de pesquisa o entendimento dos **propósitos**, das finalidades, da razão de ser desses ambientes. Percebe-se que os objetivos e papéis, ou ainda as funções, ligados aos grupos de pesquisa, envolvem três principais significados. O primeiro está relacionado à imanência da pesquisa, por seu caráter intrínseco e distintivo desses espaços. O Segundo evoca o sentido utilitário, ou seja, o que se propõem a fazer. O terceiro apresenta a correspondência do grupo de pesquisa à uma proposta educativa, instrutiva.

O primeiro propósito dos grupos de pesquisa está relacionado à própria pesquisa em si, pela indissociabilidade desse termo com a existência desses espaços, estando intrinsecamente ligado a estes a natureza da pesquisa científica. Dessa forma, percebe-se que o avanço científico requer que a pesquisa cumpra seu papel de investigação e, portanto, há necessidade de que aspectos teóricos e metodológicos sejam aperfeiçoados. Os grupos de pesquisas têm o papel de construtor dessas novas abordagens teórico-metodológicas (BACKES *et al.*, 2012).

Outra questão abordada dentro do significado de papel de aperfeiçoamento da pesquisa é baseada em Ortega (2017, p. 65), que argumenta que, dada à necessidade de novas condições para a produção do conhecimento, “[...] os grupos de pesquisa passam a ter o papel de possibilitar uma ruptura com a segmentação do conhecimento científico [...]” e, portanto, pode congrega o diálogo entre epistemologias diferentes trazido por seu potencial de intercambiar o conhecimento e, logo, desenvolver e propor novos significados ao processo científico.

O segundo significado dos grupos de pesquisa apresenta seu papel utilitário, trazendo o sentido de meio, de servir a algo e beneficiá-lo. Nesse caso, os grupos de pesquisa são vistos por sua relação com os programas de pós-graduação. Mocelin (2009) expõe que cabe aos grupos de pesquisa o papel de desenvolver a pós-graduação no Brasil e, segundo Ortega (2017), eles favorecem tais programas por dar um melhor direcionamento, ou, nas palavras do autor, organicidade. Portanto, sendo que a pós-graduação circunda principalmente em torno da pesquisa, os grupos de pesquisa cumprem o papel de potencializar a produção do conhecimento (ORTEGA, 2017, p. 6).

[...] a centralidade da avaliação dos programas de pós-graduação é posta na quantidade de publicação em periódicos qualificados, e a finalidade é colocada nestes mesmos termos. Os grupos de pesquisas, portanto, entram neste cenário e cumprem a função de potencializar as condições de se produzir conhecimento, e como a mensuração é feita pela régua quantitativa, o resultado é o do agrupamento de pesquisadores objetivando publicação conjunta.

O terceiro significado subjacente aos grupos de pesquisa dá-lhes o caráter de formadores (BACKES *et al.*, 2012; RIQUELME; LANGER, 2010; ODELIUS *et al.*, 2016;

PADILHA *et al.*, 2011; ODELIUS *et al.*, 2011). Porém, a formação para a pesquisa aparece a partir da identificação de um propósito maior que justifica a criação de grupos de pesquisa “atender ao compromisso social de formar indivíduos” (RIQUELME; LANGER, 2010, p. 178).

Odelius *et al.*(2016) corroboram com essa perspectiva ao incluírem, na formação que os grupos de pesquisa se propõe, a profissionalização dos indivíduos para a atuação social, destacando que eles possibilitam o desenvolvimento de competências técnicas, o que engloba também competências específicas para a pesquisa, e, ainda, competências ligadas a atuação social e afetiva dos integrantes, por ser um espaço de trabalho em grupo.

Ao formar competências, além da pesquisa, os grupos desenvolvem habilidades para sua sobrevivência que não se limitam à realização da pesquisa em si (função de tarefa), mas abrangem, com isso, a convivência e as relações interpessoais (função de manutenção) (FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017). Dessa forma, o papel de formação dos grupos de pesquisa envolve a sistematização e o entendimento da indissociabilidade entre o fazer-pesquisa, o ser-pesquisador e o pertencer ao grupo, o que envolve uma formação integrativa.

Em relação à formação específica para a pesquisa, os grupos agem como integralizadores entre pesquisa, ensino e extensão, conforme Riquelme e Langer (2011), e minimizam a distância entre a graduação e a pós-graduação (ORTEGA, 2017) suprimindo a carência de formação para a pesquisa no contexto da graduação, ao fornecer conhecimentos mais específicos em relação à pesquisa, visão ampliada do processo de pesquisa e incremento do potencial de pesquisa (ODELIUS *et al.*, 2011; ERDMANN; LANZONI, 2008; KRAHL *et al.*, 2009).

Percebe-se que os autores não apresentam consenso sobre os objetivos dos grupos de pesquisa. Por ora, formação e produção são conceitos desconexos, principalmente quando o termo produtivismo acompanha uma tônica crítica. Em segundo lugar, formação é apêndice da produção, revelando níveis de importância, pois nessa visão não cabe aos grupos o papel legítimo de formador; de fato, eles são unidades de produção acadêmica. Por outro lado, visões mais sistêmicas expõem os termos como indissociáveis, coexistindo formação com produção.

O entendimento de Odelius e Sena (2009) sobre o desenvolvimento de competências individuais advindos da participação em grupos de pesquisa corrobora para a visão dos grupos como formadores; neste caso, formação para pesquisa. Os autores destacam que o desenvolvimento dessas competências direciona-se para o campo e para o processo de pesquisa. No primeiro, é importante o aprendizado da produção científica e de temas da área

de pesquisa, e, no segundo, os conhecimentos voltados à operacionalização da pesquisa (teoria, metodologia e análise).

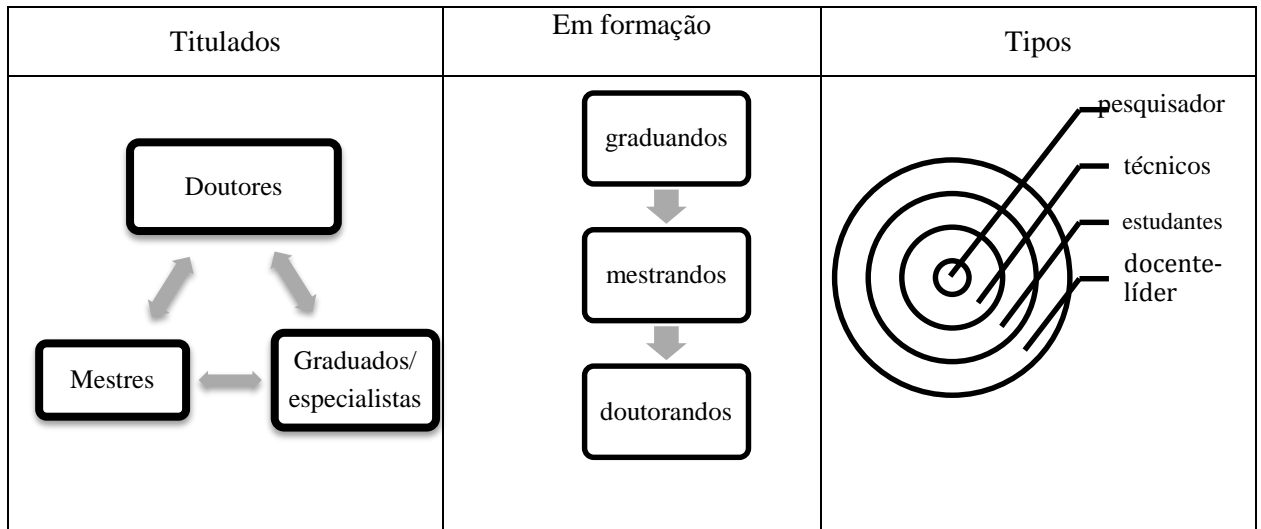
Como formadores, acrescenta-se aos grupos de pesquisa o papel de formar as futuras lideranças ou, ainda, os futuros pesquisadores-líderes dos grupos, ou seja, os doutorandos (PADILHA *et al.*, 2011). Essa perspectiva advém do papel de “organizador de pessoas em torno da produção de conhecimento”, conforme Lima *et al.* (2015, p. 174). Sendo que a organização do grupo de pesquisa envolve a transmissão e o desenvolvimento do saber entre seus membros, o conhecimento do grupo, e, por assim dizer, o caráter instrutivo/educativo dos grupos é efetivado pela integração entre o saber dos pesquisadores mais experientes e os menos experientes (LIMA *et al.*, 2015).

Na concepção de grupos de pesquisa, portanto, reside a interpretação do ato investigativo e seus aspectos processuais e intencionais. Dessa forma, o pesquisar faz interface com o aprendizado, a formação e a ação de indivíduos movidos por propósitos definidos. É a compreensão subjacente sobre pesquisa que determina a importância da criação, manutenção e fortalecimento desses ambientes na estrutura acadêmicas das IES.

2.2.2 Composição dos grupos de pesquisa

A composição de um grupo de pesquisa é um aspecto considerado importante no entendimento sobre a formação, ou ainda, a constituição desses ambientes (MOCELIN, 2009), abrangendo a posição dos indivíduos participantes que mantêm relação com a titulação acadêmica e experiência na área científica (CNPQ, 2018; PADILHA *et al.*, 2011) e heterogeneidade de níveis de formação acadêmica (DGP, 2016; ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008; ODELIUS *et al.*, 2011). O Quadro 2 descreve a classificação dos participantes dos grupos de pesquisa.

Quadro 2 – Classificação dos participantes dos grupos de pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

A interdependência nas relações no âmbito dos grupos de pesquisa é tida como importante para o desempenho mútuo dos membros (BINI; SERVA; MELO, 2013), sobretudo na manutenção dos trabalhos desenvolvidos (FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017). Embora exista a possibilidade de desenvolvimento de pesquisa com a presença de apenas um pesquisador, trabalhando de modo isolado, contexto característico de áreas com as Ciências Sociais e Humanas (BORGES-ANDRADE, 2003), aspectos quanto à quantidade de membros, titulações e integração de níveis diferentes de estudantes em formação são citados (PADILHA *et al.*, 2011; ERDMANN; LANZONI, 2008; ODELIUS *et al.*, 2011).

Pode-se inferir, a partir da classificação dos participantes dos grupos de pesquisa, o caráter de formação processual no ambiente de pesquisa acadêmico. Dessa forma, a presença de pós-doutores, doutores, mestres, graduandos e especialistas, configura-se importante para a aprendizagem do grupo. As vantagens possibilitadas pela integração entre indivíduos de formações heterogêneas, ao favorecer a apreensão de habilidades intelectuais complexas, são percebidas na aprendizagem do grupo. Acrescenta-se a isso a formação de redes de pesquisa e promoção da produção científica dos grupos, tanto nacional quanto internacionalmente (ODELIUS *et al.*, 2011).

A perspectiva integradora de diversos níveis de saberes é enfatizada principalmente na relação graduação-pós-graduação (ODELIUS *et al.*, 2011). O docente – pesquisador ligado simultaneamente ao *stricto sensu* e ao curso de graduação, geralmente é o

elo entre estudantes em formação na pós-graduação (doutorandos, mestrandos, pós-doutorandos) e graduação (ODELIUS *et al.*, 2011; LIMA *et al.*, 2015).

O pesquisador-líder, docente-pesquisador ou, ainda, o pesquisador-doutor detém a coordenação do grupo de pesquisa (BINI; SERVA; MELO, 2014) e pode estar em diferentes estágios de carreira nas universidades. Aspectos do grupo como *manutenção e criação das linhas de pesquisa* abrangem as responsabilidades do líder (PADILHA *et al.*, 2011), bem como a orientação das pesquisas do grupo. Cabe ao líder, ainda, a tomada de decisão quanto a recursos e manutenção do grupo (NOVIKOFF, 2014).

Para o Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP), todos os participantes dos Grupos de Pesquisa são classificados como pesquisadores, mesmo que a titulação de doutor seja o definidor da posição de pesquisador-líder. Há uma identificação dos doutorandos dos grupos como futuros pesquisadores-líderes (PADILHA *et al.*, 2011) e a necessidade de pós-doutores na composição dos grupos, já que se acredita que “[...] a realização de pós-doutorado proporciona maior percepção de domínio para a captação de recursos e pessoas [...]” (FREITAS, 2016, p. 8).

Quadro 3 – Distribuição de pesquisadores dos grupos de pesquisa no Brasil (2016)

Pesquisadores		
Titulação máxima	Pesquisadores	%
Doutorado	130140	65,2
Mestrado	49316	24,7
Graduação/Especialização	16507	8,3
Outros	3603	1,8
Total	199566	100,0

Fonte: Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP, 2016).

Compreendem-se como estudantes os participantes que atuam nos grupos de pesquisa que são vinculados às instituições acadêmicas mas que não assumem papel de líderes. A vinculação formal desses estudantes aos grupos é feita pelo líder. Os estudantes são classificados pelo DGP (2016) de acordo com o nível de treinamento que possuem; dessa forma, incluem-se como estudantes: doutorandos, mestrandos, graduandos e pessoas envolvidas em outros níveis de formação acadêmica.

Os grupos podem também possuir técnicos, profissionais que são alocados para desempenho de atividades especificadas conforme a formação que possuem e as peculiaridades dos trabalhos desenvolvidos. Em geral, os técnicos são classificados pelo DGP (2016) como: técnicos operacionais, tecnólogos, trabalhadores de campo (nesse caso, voltados às atividades agropecuárias e de cultivo), bacharelados, especialistas, professores, tradutores, editores, pesquisadores, auxiliares, analistas, supervisores, gerentes, entre outros.

2.2.3 Organização dos grupos de pesquisa

O tema organização surge nos estudos que utilizam os grupos de pesquisa como objeto de investigação e congrega quatro subtemas, sintetizados na Figura 6.

Figura 6 – Organização dos grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

Organização, em alguns casos, parece denominar sinonimamente o termo grupo. Nessa perspectiva, grupos de pesquisa seriam não menos que organizações de ou para pesquisa que convivem com elementos típicos de gestão como estratégia, objetivos, administração de recursos, metas, processos, tomada de decisão e avaliação do desempenho visando garantir a sobrevivência no campo científico (GAVIRIA-VELÁSQUEZ; MEJÍA-CORREA; HENAO-HENAO, 2007; ERDMANN; LANZONI, 2008; ERDMANN *et al.*, 2010; FREITAS- JUNIOR *et al.*, 2017; NOVIKOFF, 2014; ORTEGA, 2017).

No entanto, a denominação grupo ou organização pode apresentar diferença de sentido quando dirigida aos grupos de pesquisa, como se lê no trecho “[...] grupos de pesquisa

podem ora ser tratados como grupo dada a sua vinculação sistêmica a instituições de maior vulto - ora como organizações privilegiando o seu caráter autônomo e sua subdivisão interna” (SIERRA-FLORES; RUSSEL-BARNARD, 2009, p. 21).

Organização pode representar o ato de organizar-se voltado para a decisão sobre a forma de trabalho de pesquisa na configuração de grupo (MOCELIN, 2009; ERDMANN; LANZONI, 2008), já que há alternativa de fazê-la que não em grupo, ou da maneira como se entende “organizada em grupo”. Outros autores referem-se à organização em seu sentido micro, ou limitado, abrangendo a organização de atividades (BACKES *et al.*, 2012; PADILHA *et al.*, 2011), noutros termos, gestão dos processos produtivos (ERDMANN; LANZONI, 2008) ou, também, a organização interna (ERDMANN *et al.*, 2010), cabendo aqui as rotinas, as diversas configurações, estruturas, formatos e periodicidade de reuniões de pesquisa.

Os grupos de pesquisas como organizações permitem a discussão sobre os elementos estruturais e relacionais (FERNANDEZ; ODELIUS, 2013), culturais (NOVIKOFF, 2014) e — como se pode inferir de Bini, Serva e Melo (2013)— os formais e os informais. O termo funcionalidade, utilizado por Erdmann *et al.*, (2010) agrega uma visão ampla dos aspectos organizacionais dos grupos de pesquisa e que, de certa forma, preenche um sentido mais amplo de organização, já que agrega elementos tanto objetivos como subjetivos:

O elemento funcionalidade dos grupos de pesquisa é destacado por oportunizar a compreensão do modo como se estruturam as atividades dos grupos de pesquisa, os aportes teórico-metodológicos mais utilizados, as vivências no ambiente da pesquisa e as relações intra-grupais, as atitudes do líder do GP, as dificuldades enfrentadas, bem como as estratégias de sobrevivência que garantem a longevidade e produtividade do GP (ERDMANN *et al.*, 2010, p. 21).

As atividades no contexto dos grupos de pesquisa podem ser denominadas práticas ou *ações*, ou seja, o que fazem e com que se ocupam (ERDMANN; LANZONI, 2008; ERDMANN *et al.*, 2010; BACKES *et al.*, 2012; ORTEGA, 2017), contudo, o termo trabalho também é utilizado em vários estudos (SIERRA-FLORES; RUSSEL-BARNARD, 2009; HIGUITA-LÓPEZ; MOLANO-VELANDIA; RODRÍGUEZ-MERCHÁN, 2011; ODELIUS *et al.*, 2016; ORTEGA, 2017). A Figura 7 apresenta os tipos de atividades realizadas nos Grupos de Pesquisa identificadas na literatura.

Figura 7 – Atividades desenvolvidas pelos grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

Atividades relacionadas a “leitura e discussão de ferramentais teóricos das pesquisas, atualização da bibliografia recente da área, discussões metodológicas, socialização dos resultados obtidos nas investigações dos pesquisadores” aproximam-se de atividades características de grupos de estudo e, por isso, a finalidade de alguns grupos pode ser confundida com espaços de estudos de temas dentro de uma determinada área, como identificado por Ortega (2017, p. 75) nos grupos de pesquisa em Administração Educacional.

Embora a principal atividade dos grupos de pesquisa seja a produção científica, não há como desconsiderar que o processo de pesquisa envolve o estudo e o aprofundamento teórico/metodológico, o que requer, necessária ou mesmo obrigatoriamente, a realização de estudos. A relação estudo-pesquisa está imbricada nas atividades dos grupos de pesquisa, pois responde às características imanentes da construção do conhecimento, como o avanço da ciência a partir de contribuições prévias, ou seja, “à luz de”.

As atividades dos grupos de pesquisa são caracterizadas por: coletividade e compartilhamento (ERDMANN; LANZONI, 2008; ORTEGA, 2017; BACKES *et al.*, 2012), integração (BACKES *et al.*, 2012; ORTEGA, 2017), socialização (ERDMANN *et al.*, 2010; ORTEGA, 2017) e interdisciplinaridade (ORTEGA 2017; FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017)). Dessas, a coletividade e o compartilhamento, a socialização e a interdisciplinaridade quase sempre são dirigidas às atividades de produção de pesquisa, já que a organização em grupos de pesquisa abrange principalmente o esforço de pesquisadores para a produção do conhecimento (ERDMANN; LANZONI, 2008; ERDMANN *et al.*, 2010; ORTEGA, 2017).

Backes *et al.* (2012) acrescentam ao compartilhamento o significado das relações psicoafetivas presentes no contexto do trabalho em grupo. E, dessa forma, como espaço de

socialização, os elementos afetivos não são descartados à medida que o saber é produzido e compartilhado. O elo entre os pesquisadores seria o elemento integrador para o trabalho científico no contexto dos grupos de pesquisa.

A interdisciplinaridade, a coletividade e a integração na produção do conhecimento são destacadas quando da possibilidade de realização de pesquisa em rede, o que acrescenta às atividades dos grupos de pesquisa o sentido de trabalho realizado em parceria e de forma colaborativa (FREITAS - JUNIOR *et al.*, 2017; NOVIKOFF, 2014; ORTEGA, 2017) o que representa bem o trabalho científico na contemporaneidade conforme discutem Sierra-Flores e Barnard (2009, p. 129):

Pode-se dizer que no México, como em outros países, grupos de pesquisa tornou-se a "unidade mínima do sistema científico em muitas das suas áreas ", dado que o cientista "solitário "tem cada vez menos representação em estruturas científicas e literatura especializada. Por isso, é importante compreender os processos de desenvolvimento dos grupos e os contextos organizacionais onde eles ocorrem. Se você entender bem os processos que moldam e determinam o sucesso do trabalho de pesquisa dentro das organizações responsáveis pela promoção, será controlada melhor desenvolvimento e os frutos dessa atividade, tanto a nível organizacional como o sistema científico e tecnológico do país em seu conjunto.

Dessa forma, a integração é apresentada como elemento que qualifica o trabalho científico. Ortega (2017) cita a integração em três sentidos: a integração entre grupos de pesquisa, a integração entre estudantes de graduação e pós-graduação e a integração entre linhas de pesquisa. A integração entre Grupos de Pesquisa reflete a tendência de formação de redes de pesquisa seja em nível interinstitucional e intra-institucional. A integração entre estudantes de graduação e pós-graduação justifica a produção coletiva do conhecimento e o processo de formação englobado nas atividades dos grupos. A integração entre linhas de pesquisa pode se remeter à anterior e reflete a necessidade de produção de conhecimento interdisciplinar ou multidisciplinar, como apontado por Backes *et al.* (2012), Nogueira e Freitas (2016) e Freitas - Junior *et al.* (2017).

A socialização também classifica as atividades dos grupos de pesquisa, sobretudo, a socialização dos resultados obtidos de pesquisas desenvolvidas pelos participantes, que pode se dar em forma de grupos de estudos (ORTEGA, 2017; ERDMANN *et al.*, 2010). Os processos nos grupos de pesquisa envolvem o aprofundamento de abordagens teóricas referenciadas nas pesquisas, de forma que, os grupos de estudo são justificados pela necessidade de aperfeiçoamento e atualização dos membros em torno das teorias chaves.

Sobre a socialização entende-se que quanto mais esta envolve a pesquisa em pares, a relação nos grupos se torna mais horizontal, apesar de que, a hierarquização, fundamentada na titularidade e experiência científica, delimite as funções e consequentemente, as responsabilidades dos membros (ORTEGA, 2017).

A experiência científica e profissional com a atividade de pesquisa é o critério de reconhecimento formal da liderança dos grupos de pesquisa (CNPQ, 2018; ODELIUS *et al.*, 2011; FERNANDEZ; ODELIUS, 2013) interpretado por Mocelin (2009) como a forma de padrão nas relações na comunidade científica que determina a heterogeneidade dos níveis científicos estabelecidos a partir do espaço e posição dos pesquisadores em seu campo. O líder é visto como o centro organizador e motivador (ERDMANN *et al.*, 2010) e estabelece relação direta com a coordenação, funcionalidade e organização formal dos grupos (BINI; SERVA; MELO, 2013; ERDMANN *et al.*, 2010).

O papel do líder é reconhecido como fundamental para o desempenho do grupo de pesquisa e representa a co-dependência das relações entre os membros, inclusive, líder-membro, da qual dependem os resultados e articulação dos pares para a vivência e trabalhos do grupo (BINI; SERVA; MELO, 2013; ERDMAN *et al.*, 2010). Sobre a responsabilidade dos líderes compreende-se:

A responsabilidade do líder de grupo de pesquisa é tanto maior quanto maior a magnitude e amplitude dos projetos aos quais o grupo de pesquisa estiver implicado, incluindo obtenção de recursos, retorno e impacto social dos resultados — produtos e processos alcançados. Esta posição de liderança guarda relação com as decisões tomadas quanto às linhas de pesquisa que orientam o grupo de pesquisa [...] (ERDMAN *et al.*, 2010, p. 25).

Freitas (2016) destaca a relação direta entre liderança e desempenho dos grupos de pesquisa em que quanto maior a experiência do líder maior a propagação dos resultados, o contexto onde o grupo está inserido pode influenciar o desempenho dos líderes:

[...] os grupos com líderes mais experientes consideram alcançar resultados de maior visibilidade e repercussão externa; os líderes de grupos vinculados a instituições públicas de ensino e pesquisa consideram alcançar maiores resultados diretos de pesquisa, tais como a produção de conhecimento e o desenvolvimento de competências técnicas e sociais [...] (FREITAS, 2016, p. 20).

À liderança dos grupos de pesquisa cabe a função de coordenação de pesquisa e envolve além da atividade de produção científica a gestão dos demais pesquisadores, a captação de recursos, a integração dos participantes, a responsabilidade pelo binômio ensino-

pesquisa e alcance das exigências de produção do grupo. O líder do grupo de pesquisa figura-se como representante formal do grupo perante os órgãos de fomento, um trabalho considerado como desafiante e complexo, gerencial e por assim ser, exaustivo, sendo “comparável à de um executivo” (BINI; SERVA; MELO, 2013, p. 34) configurando-se como atividade de trabalho com suas peculiaridades.

Ao líder cabe não só a habilidade para produzir conhecimento, mas a capacidade de agir politicamente “no sentido de mobilizar pessoas e de identificar potenciais pesquisadores” sendo esta figura muitas vezes visto como um exemplo a ser seguido, em que lhe é exigido iniciativa, coragem e capacidade de agir de modo empreendedor (ERDMANN *et al.*, 2010, p. 22).

Dessa forma, quanto mais o líder consegue articular o membro em torno dos trabalhos, a responsabilidade pelos resultados do grupo de pesquisa é compartilhada, apesar da liderança formal estabelecida pela posição hierárquica e pelo tipo de vínculo que o professor-pesquisador tem, diferenciando-se dos estudantes que desenvolvem atividades de trabalho de pesquisa, porém, sem vínculo empregatício. A participação dos membros nas atividades, sobretudo, na comunicação dos “produtos científicos” do grupo e formação de parceria com outras instituições é o que determina se o agrupamento de pesquisadores constitui de fato um grupo (ERDMANN *et al.*, 2010) sendo o contrário verdadeiro, já que “O resultado de um grupo de pesquisa, [...] depende da ação e do esforço de um conjunto de pessoas (BINI; SERVA; MELO, 2013, p. 3).

Engelman *et al.* (2017) acreditam que a vivência em torno do contexto dos grupos de pesquisa os caracterizam como comunidade de prática ao identificaram elementos semelhantes ao de espaços formados a partir do interesse comum de aprendizagem que envolve a interação de indivíduos em torno de aperfeiçoamento de práticas que lhes são comuns como o ambiente/contexto, a liderança, a conectividade, a aprendizagem formal/informal e artefatos não humanos presentes nestes espaços.

A gestão ou coordenação dos grupos de pesquisa é vista como determinante no desempenho dos resultados dos grupos haja vista a necessidade de uma visão sistêmica do contexto organizacional a qual estão inseridos e a importância destes como fomentadores do conhecimento científico dos países (SIERRA-FLORES; RUSSEL-BARNARD, 2009). Por serem organizações atípicas, seu comportamento é definido a partir das [...] normas e expectativas de seus pesquisadores e pelos mecanismos de apoio de que dispõem [...] (FREITAS – JUNIOR *et al.*, 2017, p. 130) e que portanto, apesar de desenvolverem trabalho

de natureza científica, faz-se necessário que este seja gerenciado, requerendo dos líderes, também, habilidades gerenciais (NOVIKOFF, 2014).

A administração dos grupos de pesquisa é um dos procedimentos específicos necessários à profissionalização e competitividade da pesquisa no Brasil. Segundo Novikoff (2014) embora a busca da excelência científica seja resultado da relação interdependente entre os níveis acadêmico-filosófico, administrativo e político sendo o primeiro mais voltado aos artigos e eventos científicos e o terceiro à concorrência por editais, o administrativo é pouco abordado, mesmo que deficiências em torno da gestão dos grupos tenham efeito direto nos demais níveis. Nas palavras da autora, esse reducionismo é reflexo do pensamento de que a “[...] noção do que seja pesquisar vem antes do gerenciar [...].

Freitas-Junior *et al.* (2017) corroboram com a visão de Novikoff (2014) ao justificar a importância dos grupos de pesquisa para o desempenho científico das Instituições de Ensino Superior (IES) e apresenta a metáfora da fábrica aos grupos assim como Erdmann *et al.* (2010) em que o trabalho de pesquisa envolve processos que transformam a matéria-prima, o conhecimento, que ao ser compartilhado e gerenciado por recursos humanos, os pesquisadores, agrega valor ao produto final, artigos e relatórios, que são entregues por canais de socialização como revistas científicas, livros, congressos nacionais e internacionais.

Como em um processo tradicional, os “produtos” dos grupos de pesquisas são avaliados por seu desempenho, em que avaliação da produção científica geralmente se dá por índices métricos como a produtividade, reconhecida como a forma de “[...] mapear a atividade científica de um país, de uma determinada instituição de pesquisa, de uma área do conhecimento e de um pesquisador” (FREIRE; GARCIA, 2010, p. 1).

O desempenho dos grupos de pesquisa medido pela produtividade tem sido enfatizado nos estudos nacionais e internacionais (ORTEGA, 2017; BACKES *et al.*, 2012; ENGELMAN *et al.*, 2017; MOCELIN, 2009; NOGUEIRA; FREITAS, 2015) e mencionam, principalmente, a importância dos grupos para a produtividade científica das organizações acadêmicas, porém não deixam claro a forma como a avaliação é feita e nem como a relação quali-quantitativa impacta na avaliação da produção dos grupos.

Por outro lado, estudos internacionais têm contribuído para o esclarecimento de como se dar a avaliação da produtividade da pesquisa dos grupos que está correlacionada com a publicação em revistas com fator de impacto relevante, como se apreende do estudo realizado por Sierra-Flores e Russell-Barnard (2009) sobre os grupos de pesquisa mais produtivos na área da física na Universidade Nacional Autónoma de México (UNAM).

Tem-se questionado sobre a finalidade da pesquisa científica, quem é o seu consumidor e bem como, se, a legitimação da investigação dos grupos por vias da publicação não seria serva da própria comunidade acadêmica, retroalimentando seu próprio fluxo produtivo em que “[...] a produção de conhecimento se constitui de modo a fechar-se à comunidade científica” (ORTEGA, 2017, p. 214). A publicação como entrega do produto científico representa um paradoxo, sendo quando positivo o prêmio, pelo reconhecimento científico pelos pares ou caso contrário, a punição (ORTEGA, 2017; DOMINGUES, 2014).

A gestão sistêmica dos grupos de pesquisa favorece a gestão do conhecimento e da aprendizagem (FREITAS-JUNIOR *et al.*, 2017; BUENO, 2014; BERCHE *et al.*, 2016). Nesse sentido é recomendado que o desenho dos processos seja orientado estrategicamente visando o desempenho individual dos membros, responsáveis pela agregação de valor à pesquisa (BUENO, 2014; BERCHE *et al.*, 2016) o que justifica a importância da identificação de competências desenvolvidas a partir do envolvimento de indivíduo em grupos de pesquisa (FERNANDEZ; ODELIUS, 2013; ODELIUS; SENA, 2009).

A partir da experiência compartilhada de Novikoff (2014) sobre a gestão do Lageres, grupo de pesquisa da área da educação vinculado a uma IES privada, liderado pela autora, pode-se entender a importância da gestão dos grupos de pesquisa para justificá-los como organização legítima do conhecimento científico, o que na narrativa da autora, que agrega também o *modus operandi* do Lageres, é enfatizado o aprendizado em torno das teorias administrativas como elemento central para o desempenho da função de coordenação.

Sob o ponto de vista administrativo, a gestão do grupo de pesquisa Lageres, com seus 25 pesquisadores só foi possível pela ancoragem na Teoria da Administração, bem como na participação ativa de diferentes grupos de pesquisa com professores cuidadosos e rigorosos com a pesquisa científica (NOVIKOFF, 2014, p. 16).

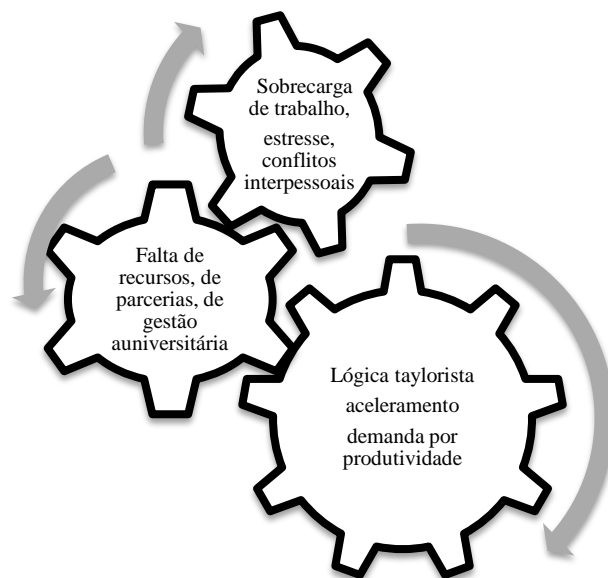
A possível insustentabilidade do Lageres, por conta das circunstâncias do ambiente acadêmico privado a qual era vinculado, levou a integração de diversas ferramentas e artefatos administrativos no gerenciamento dos trabalhos do grupo, conhecimentos adquiridos da participação no processo de implantação do Programa de qualidade total em uma IES, são citados: fluxogramas do processo de produção, cronogramas, treinamento para entrevistas, tabela de descrição e intenção de projeto de pesquisa, tabela de análise de textos acadêmico-científicos, círculo de discussão individual e grupal, dentre outros (NOVIKOFF, 2014).

Fernandez e Odélius (2013), Odélius e Sena (2009) e Odélius *et al.* (2011) ao estudarem o desenvolvimento de competências a partir da participação em grupos de

pesquisa, consideram que tanto as atividades quanto as relações sociais no contexto destes espaços favorecem o desenvolvimento de habilidades, competências e atitudes necessárias para o trabalho, inclusive, o trabalho de coordenação/gestão dos grupos, identificado por Higuaita-López, Molano-Velandia e Rodríguez-Merchán (2011) como uma das competências específicas mais relevantes no contexto dos grupos de pesquisa de desenvolvimento tecnológico da Colômbia.

A inexistência de um entrelaçamento entre pesquisa e gestão é um desafio para o avanço científico, evidenciado pela falta de preparação dos acadêmicos para as contingências da carreira de pesquisador, que em muitos casos, envolve o gerenciamento de grupos de pesquisa. A noção da gestão científica é com isso afastada do contexto dos grupos (NOVIKOFF, 2014) acentuando as dificuldades envolvidas no âmbito do trabalho científico. A Figura 8 apresenta as principais dificuldades presentes no contexto dos grupos de pesquisa:

Figura 8– Dificuldades dos grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

As dificuldades dos grupos de pesquisa representam as adversidades, questões, problemas, ou ainda, como narra Novikoff (2014) a luta pela sobrevivência, onde duelam fracassos e conquistas, nas quais as decisões devem ser fundamentadas na ética apesar da incerteza do cenário caótico das instituições acadêmicas. Essa visão é compartilhada por Erdmann *et al.* (2010) que reforçam a questão da ética no trabalho dos grupos, sobretudo, na qualidade e potencial das publicações.

O contexto universitário na qual estão inseridos os grupos pode corroborar para a intensificação das dificuldades em que nesse aspecto prevalecem em muitos casos, efeitos da incipiente gestão das instituições de ensino (ERDMANN *et al.*, 2010). Apesar do reconhecimento dos grupos de pesquisa para o fortalecimento das instituições acadêmicas como produtores do saber, nem sempre este se dar em forma de suporte, possível reflexo da não consolidação da cultura científica (NOVIKOFF, 2014).

Sob esta dificuldade, deficiências em torno de recursos e estrutura limita as atividades dos grupos de pesquisa o que afeta até mesmo as decisões em torno da quantidade de participantes tendo em vista que nem sempre os grupos dispõem de estruturas adequadas para realização das atividades, ficando limitado ao espaço físico das salas de aulas da pós graduação (BACKES *et al.*, 2012; PADILHA *et al.*, 2011).

Não dispor de espaço físico adequado para a realização das atividades coletivas pode desencadear em outra dificuldade, a falta de recursos humanos suficiente para o desenvolvimento das pesquisas que denuncia também a dificuldade em torno de recursos financeiros como bolsa para técnicos e estudantes de iniciação científica, bem como para aquisição de recursos tecnológicos para apoio às pesquisas (ERDMANN *et al.*, 2010; PADILHA *et al.*, 2011; FREITAS, 2016; ODELIUS; SENA, 2009; ODELIUS *et al.*, 2011; BACKES *et al.*, 2012).

A fim de encontrar melhores condições para a pesquisa, os grupos buscam alianças científicas a fim de facilitar a aquisição de recursos financeiros ou simbólicos (MOCELIN, 2009). No entanto, as parcerias são apresentadas como outra dificuldade para os grupos. Conforme Erdmann *et al.* (2010, p. 25) “A ausência de parcerias consolidadas entre grupos de pesquisa e outras instituições, programas de pós-graduação ou universidades é considerada como um aspecto ruim ou negativo para os grupos de pesquisa, podendo levá-los ao isolamento”.

Erdmann *et al.* (2010) entendem que dentre essas dificuldades, a escassez de recursos para manutenção de bolsistas interfere na funcionalidade dos grupos, pois tem vinculação direta com o comprometimento dos estudantes com os trabalhos, que dentre os possíveis efeitos, está a descontinuidade dos projetos, gerando estresse no grupo por nem sempre atender ao padrão da qualidade exigido as pesquisas, medido pela qualificação das publicações na qual incide a avaliação dos programas de pós graduação.

A avaliação dos programas *stricto sensu* posta à qualidade das publicações sinaliza o esforço para atender a demanda por produção. Apesar de pretender a análise da qualidade das pesquisas acadêmicas, as produções científicas acadêmicas têm sido

interpretadas como “lógica empresarial taylorista” que pode imperar nos grupos de pesquisa. O trabalho em torno da produção do conhecimento recebe, neste sentido, a metáfora da linha de produção, que medida por “régua quantitativa”, acelera o tempo médio de produção, transformando a pesquisa, o produto final, em reprodução de modelos prontos (ORTEGA, 2017; ERDMANN *et al.*, 2010).

No entendimento de Erdmann e Lanzoni (2008) o crescimento das publicações para o fortalecimento dos grupos de pesquisa deve focar tanto aspectos qualitativos quanto quantitativos. Pode-se inferir que o produtivismo, neste sentido, pode significar não apenas aspectos numéricos de produção, números de citações das publicações, por exemplo, mas a relação entre este e o nível de qualidade das produções por meio da avaliação por pares.

A relação quanti-qualitativa no processo de avaliação da produção dos Grupos de pesquisa envolve da mesma forma o binômio objetivo-subjetivo. No aspecto objetivo, a produção é avaliada por meio de métricas em que se enquadra o índice de citações de publicações (*h index*). Neste, existe clara relação entre a produtividade e o tamanho do grupo (BERCHE *et al.*, 2016; COOK; GRANGE; EYRE-WALKER, 2015). Porém, tem se detectado que as métricas não são suficientes para avaliação da qualidade da produção dos Grupos de pesquisa (principalmente os menores), pois, pretendem “medir o que não era mensurável”, ou seja, a qualidade do trabalho científico e intelectual.

Críticas ao foco quantitativo da avaliação da produção dos grupos corroboram para a compreensão de aspectos subjetivos para análise da excelência da qualidade das publicações, reconhecida neste quesito, a avaliação por pares, “abordagem amplamente aceita pela comunidade científica” (BERCHE *et al.*, 2016). A avaliação da qualidade da produção é analisada pelo fator de impacto das revistas em que os pesquisadores socializam suas pesquisas, ou seja, a produtividade dos grupos é correspondente a publicação em meios de comunicação científica relevante na área de pesquisa (SIERRA-FLORES; RUSSELL-BARNARD, 2009).

O reflexo da padronização da produção científica no contexto dos grupos de pesquisa, marcada por normas e estratégias externas para atender a demanda por produção exigida aos programas, compara-se a realidade do trabalho de pesquisa em instituições voltadas a pesquisa aplicada, objeto de estudo de Nogueira e Freitas (2015). Os autores identificaram que a autoaceleração é usada mecanismo de defesa à sobrecarga de trabalho, que provoca estresse e afeta as relações dentro e fora do ambiente de trabalho dos pesquisadores.

Resultados dos estudos de Erdmann *et al.* (2010, p. 23) se assemelham a realidade dos pesquisadores sujeitos da pesquisa de Nogueira e Freitas (2015). Em relação aos grupos

de pesquisa identificou-se que “Os patamares de produção exigidos geram estresse no grupo de pesquisa, por serem considerados elevados e de difícil alcance e manutenção” (ERDMANN *et al.*, 2010, p. 23).

Apontamentos sobre o trabalho de produção científica justificam conflitos interpessoais no ambiente dos grupos de pesquisa. O ambiente científico na perspectiva de Mocelin (2009) é um ambiente de concorrência em que predominam a competitividade por recursos e a busca de credibilidade no que chama de “disputa entre os pesquisadores” que para manterem-se no espaço científico dependem da produtividade.

No entanto, acrescentam-se como concorrentes do trabalho de pesquisa elementos internos como a falta de engajamento dos pesquisadores, altos índices de rotatividade, e a baixa frequência nas reuniões dos grupos. A existência de membros descompromissados é apontada como desafio para sobrevivência destes ambientes (FREITAS - JUNIOR *et al.*, 2017, NOVIKOFF, 2014; ODELIUS; SENA, 2009; ODELIUS *et al.*, 2011; FREITAS, 2016).

Dificuldades em torno da relação dos participantes com o grupo de pesquisa envolvem do mesmo modo a liderança dos grupos, tendo em vista a relação direta da atitude dos indivíduos que a desempenham com a sua funcionalidade (ERDMANN *et al.*, 2010). As dificuldades em torno da liderança podem ser de ordem pessoal, a sobrecarga de trabalho a que são sujeitos, incluindo além da liderança dos grupos funções administrativas e docência, pode desencadear em estresse e dificuldades para atualização dos temas de pesquisa dos grupos (ORTEGA, 2017; ODELIUS *et al.*, 2011; ERDMANN *et al.*, 2010).

Por outro lado, a existência de líderes sem habilidades de organização do tempo e processos podem comprometer a eficiência dos trabalhos. Além disso, aspectos como a falta de empatia na relação com os participantes e a existência de pressão em torno de trabalhos não relacionados aos projetos de pesquisa podem influenciar o ambiente dos grupos (ODELIUS; SENA, 2009; ODELIUS *et al.*, 2011; ODELIUS, 2016; FREITAS, 2016).

O contexto dos grupos de pesquisa pode apresentar conflitos de ordem interpessoal. Apesar do entendimento destes espaços como ambientes de socialização e produção coletiva do conhecimento, aspectos como individualidade e comportamentos antiéticos podem interferir no desempenho dos grupos e relação entre os pesquisadores (ERDMANN *et al.*, 2010; ORTEGA, 2017).

Estudo de Cardona-Gómez e Calderón-Hernández (2010) sobre a confiança nas interações em grupos de pesquisa no contexto de uma universidade pública da Colômbia mostra que na vivência de trabalho nesses grupos estão presentes: clima de desconfiança, uso desautorizado do trabalho de outrem, nomeado pelos autores como “evidência de

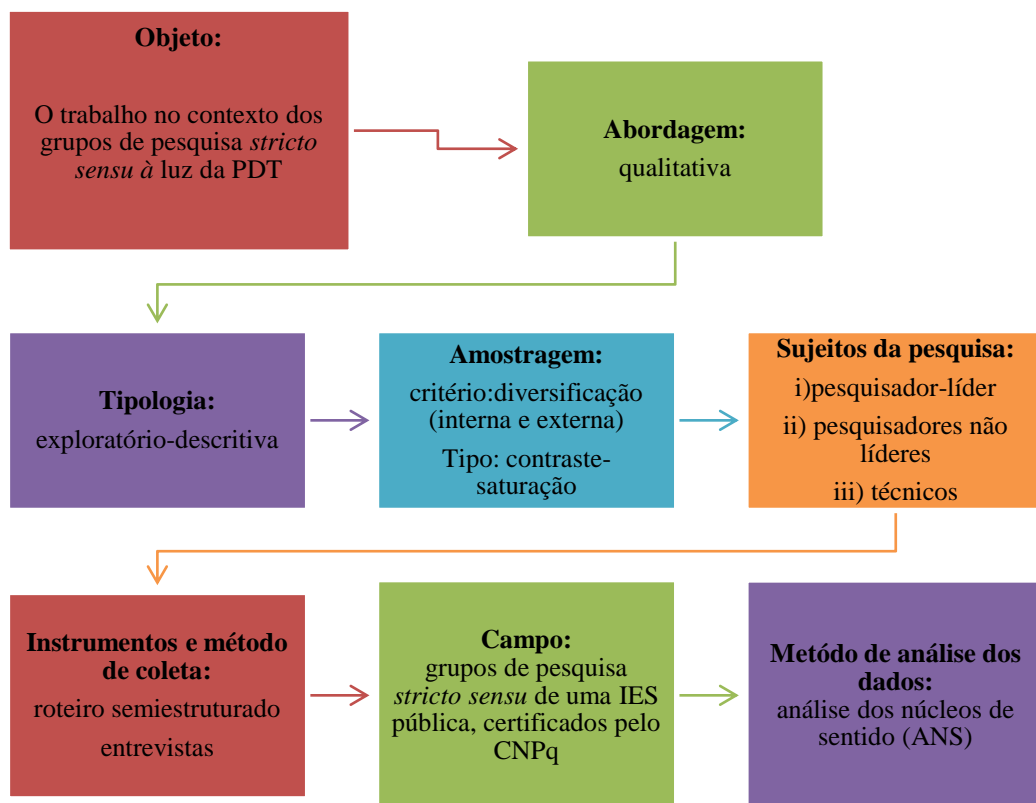
canibalismo”, arrogância intelectual, manifestada no desprezo e desqualificação do trabalho do outro e oportunismo, e além desses, a apropriação do trabalho do outro sem permissão.

Tendo em vista as características apresentadas do contexto organizacional dos grupos de pesquisa percebe-se que o trabalho científico é identificado pela coexistência de aspectos estruturais, gerenciais e sociais. Os grupos de pesquisa podem ser comparados como “organismos vivos” que se comportam estrategicamente numa dinâmica estabelecida pelas relações institucionais (universidade, redes de grupos de pesquisa, órgãos de fomento) e internas (liderança, relações interpessoais, gestão)

3 MÉTODO DE PESQUISA

Esta seção tem como finalidade apresentar os procedimentos metodológicos escolhidos para a realização desta pesquisa, a partir da análise das peculiaridades e características de seu objeto, os grupos de pesquisa *stricto sensu*, bem como das reflexões acerca da PDT. A Figura 9 apresenta, sinteticamente, o delineamento metodológico a ser seguido para responder a problemática proposta: Como se caracteriza o trabalho no contexto dos grupos de pesquisa *stricto sensu* à luz da PDT?

Figura 9 – Delineamento metodológico



Fonte: elaborada pela autora

Recorrer à corrente dejouriana, como teoria analítica, exige entender como a própria metáfora da “lente” indica a visão de homem na qual se baseia. A compreensão do homem no trabalho na perspectiva da psicodinâmica, nas palavras de Dejours (2005, p.15), tem “[...] como referência as condutas “concretas” e não as condutas-tipo, [...] abstratas”. Para o autor, a PDT como investigação científica se vale do entendimento do homem como ser social, que sente, vivencia, experimenta, não apenas reproduz e, portanto, busca a análise do

que está subjacente ao comportamento, o não visto. É, portanto, no que se refere a sua epistemologia, uma corrente interpretativista.

A PDT opõe-se às análises do trabalho que se baseiam na perspectiva das ciências da natureza, em que a investigação laboral parte do comportamento, do observável e se valem de métricas tipicamente empírico-analíticas. A PDT, como processo investigativo, compreende que é na vivência subjetiva e intersubjetiva que o sujeito se depara com os conflitos envolvidos no trabalhar. É da interpretação que faz das suas experiências que emergem os sentidos, motivos, impulsos e pensamentos que acompanham o processo de trabalho. Dessa forma, a análise psicodinâmica parte da compreensão, da interpretação dos sentidos que emergem do discurso dos trabalhadores e, para isso, se apropria da análise da linguagem como método científico, tal quais as ciências histórico-hermenêuticas (DEJOURS, 2005).

A análise das falas tem, portanto, lugar central na teoria psicodinâmica, o que requer do pesquisador uma “escuta arriscada” das ideias construídas pelos trabalhadores (DEJOURS, 2009; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). O trabalhador não está inerte em relação à sua situação, mas, “[...] pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, socializa essas últimas em atos intersubjetivos, reage e organiza-se mentalmente [...]” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010, p. 140), usando a fala ou até mesmo o silêncio, para expressar os sentimentos relacionados ao trabalho.

Com base em proposições de Ricoeur (1986) sobre a teoria da interpretação nas ciências histórico-hermenêuticas, Dejours (2005) defende a análise e as demonstrações qualitativas como próprias para a validação científica da teorização do fator humano que toma como fundamento essa corrente epistemológica. Acrescenta que, desse modo, deveria:

[...] para poder dar conta do mundo humano da ação, integrar em sua modelização conceitos extraídos da semiologia e da semântica, isto é, conceitos linguísticos, qualitativos, cuja validade fundamenta-se no rigor da análise estrutural e da lógica que articula os diferentes elementos da explicação (DEJOURS, 2005, p. 84).

Esta pesquisa está ancorada na convicção da indissociabilidade entre objeto e sujeito e, logo, segue uma abordagem qualitativa. Na pesquisa qualitativa, o processo investigativo envolve a compreensão e a interpretação da realidade. Realidade não determinística, mas construída pelos sujeitos (FLICK, 2004). Dessa forma, o entendimento sobre o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*, numa perspectiva qualitativa e

dejouriana, passa pela compreensão e interpretação do significado e do vivido, expresso pelos sujeitos que constroem/reconstroem a organização do trabalho nesses espaços.

Minayo (2009) corrobora para o entendimento de que o homem não só trabalha, mas pensa seu trabalho e o interpreta por meio de uma vivência individual e coletiva a partir de suas constatações sobre a pesquisa qualitativa. Para a autora, a pesquisa qualitativa “[...] se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deve ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” (MINAYO, 2009, p. 21).

A percepção de Minayo (2009) sobre o caráter não quantificável da realidade social, concebe uma relação com a visão de Dejours (2004) sobre a natureza do trabalho, em que para ele, por ser de ordem imaterial, o trabalho não poderia ser quantificado e, portanto, não passível de avaliação, já que apenas parte do trabalho é observável, ficando o restante restrito a experiência singular do sujeito que se depara com os conflitos entre sua personalidade e a forma de trabalhar, imposta por outrem.

As características da pesquisa de natureza qualitativa e nesse caso, a pesquisa qualitativa que tem como objeto o trabalho nos grupos de pesquisa, permitem o aprofundamento sobre a relação homem-trabalho, a partir das interpretações dos sujeitos, sendo o pesquisador em PDT, como descreveu Evaristo (2018, p. 60), um “intérprete das interpretações”, interpretações essas, evocadas pelos sujeitos por meio do discurso.

Em relação à tipologia, essa pesquisa é classificada como exploratório-descritiva. Em relação à primeira, justifica-se pelo fato de que a temática retratada nesse estudo tem pouca representatividade na literatura, caracterizando-se assim, conforme o que sinaliza Vergara (1998), como pesquisa exploratória.

A literatura sobre PDT no âmbito nacional, até o momento, não tem contemplado o objeto deste estudo, o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*. Assim, esta pesquisa pode contribuir para preencher lacunas no referencial teórico da PDT por manter relação com o trabalho imaterial. O trabalho imaterial é considerado como temática emergente e pouco explorado nos estudos que seguem a corrente dejouriana. Incluem-se nesse tipo de trabalho os pesquisadores, categoria, geralmente, pouco atendida nos estudos. A inclusão da temática do trabalho imaterial na agenda de pesquisa em PDT “[...] poderia tornar os estudos mais complexos e abrangentes, além de auxiliar no avanço da construção de uma teoria mais sólida da psicodinâmica do trabalho no Brasil” (GIONGO; MONTEIRO, SOBROSA, 2015, p. 809).

O caráter descritivo deste estudo segue a tendência dos estudos em PDT no Brasil (GIONGO; MONTEIRO, SOBROSA, 2015), pois, registra, analisa e interpreta as evidências

encontradas no ambiente em questão, a saber: os grupos de pesquisa. Melo e Mendes (2009) observam que a PDT é utilizada tanto como categoria teórico-metodológica quanto categoria teórica. Nessa primeira, o método da clínica do trabalho é replicado tal qual o formulado originalmente por Dejours. A segunda usa os conceitos dejourianos para análise de dados coletados no campo. É sobre essa última que este estudo se orienta. Sobre a categoria teórica, explicam Merlo e Mendes (2009, p. 147):

A categoria teórica tão fundamental quanto a teórico-metodológica, está centrada em discussões teóricas e no uso dos conceitos para delinear pesquisas empíricas, interpretar dados e estabelecer diálogos com outras abordagens. Nesta categoria, classificamos estudos que utilizam o referencial teórico da psicodinâmica do trabalho na construção de artigos teóricos e na pesquisa com outros métodos científicos de coleta e de análise de dados, tanto qualitativos, como quantitativos (MELO; MENDES, 2009, p. 147).

A composição do *corpus empírico* desta pesquisa segue o critério de diversificação e lança mão da amostra por contraste-saturação. O princípio de diversificação é utilizado como critério de composição da amostra qualitativa, quando o pesquisador evoca mais de um caso a fim de entender seu objeto de estudo, visando obter um “[...] panorama mais completo possível dos problemas ou situações, uma visão do conjunto, ou ainda, um retrato global de um problema de pesquisa [...]” (PIRES, 2008, p. 196).

Na amostra por contraste, o trabalho do pesquisador consiste na construção de um mosaico, em que cada caso é uma peça importante no entendimento do objeto que se pretende investigar (PIRES, 2008). O entendimento do trabalho nesse estudo requer a construção de um mosaico que toma como critério a tentativa de inclusão de áreas heterogêneas de pesquisa. Presume-se que a compreensão do trabalho numa abordagem dejouriana pode ser favorecida pela inclusão dessas “fontes de diferença” sendo cada grupo de pesquisa uma peça importante no trabalho do pesquisador que pretende a análise psicodinâmica nesses contextos.

Tomam-se, como amostra, grupos de pesquisa *stricto sensu* certificados pelo CNPq vinculados a uma IES pública. A universidade pública foi selecionada pelo critério de acessibilidade. O *corpus empírico* compreende doze sujeitos divididos entre: pesquisadores-líderes e não-líderes (graduandos, mestrandos e doutorandos) de cinco áreas do conhecimento, representadas pelos códigos: i) Ciências Exatas e da Terra (CET); ii) Ciências da Computação (CCT); iii) Ciências Sociais Aplicadas (CSA); iv) Ciências Biológicas (CB) e iv) Ciências da Saúde (CS). Observa-se que a universidade incluiu, na sua listagem de grupos, os grupos de pesquisa das CCT na área das CET. Porém, por finalidades didáticas, adotou-se a denominação do DGP, que considera a CCT como área de pesquisa distinta da primeira.

Os critérios para a seleção da amostra foram: i) áreas heterogêneas do conhecimento (um grupo de casa área); ii) tamanho do grupo (mínimo cinco membros); iii) data de atualização dos dados (grupos desatualizados há mais de um ano foram desconsiderados); e iii) tempo de existência (mínimo de dois anos). O Quadro 4 apresenta a distribuição dos sujeitos da pesquisa, a partir dos critérios de diversificação (externa e interna):

Quadro 4 – Análise da diversificação da amostra qualitativa

DISTRIBUIÇÃO DE SUJEITOS POR ÁREA DE PESQUISA (DIVERSIFICAÇÃO EXTERNA)					
CET	CCT		CSA	CB	CS
3	3		3	1	2
DISTRIBUIÇÃO DE SUJEITOS POR NÍVEL DE TREINAMENTO, FUNÇÃO E SEXO (DIVERSIFICAÇÃO INTERNA)					
Pesquisadores não-líderes			Pesquisador-líder	Mulher	Homem
Graduandos	Mestrandos	Doutorandos	Doutores		
2	2	3	5	3	9

Fonte: elaborado pela autora

A saturação empírica é utilizada como forma de equilibrar qualidade e quantidade, não tentando, contudo, a generalização dos dados (FUSCH; NESS, 2015), porém, “[...] o aprofundamento, a abrangência e a diversidade no processo de compreensão [...] do objeto de estudo” (MINAYO, 2017), e, dessa forma, a amostra é pensada a partir da perspectiva de enriquecimento dos dados qualitativos e não do volume, quantidade.

Partindo dessa proposição, não era possível prever a quantidade de sujeitos que seriam entrevistados, tendo em vista que a coleta de dados se deu até o momento em que não era mais possível a obtenção de novas informações, ocorrendo à saturação empírica. A saturação na amostra por contraste, além de dirigir a operacionalização da coleta de dados, permitiu que o processo de coleta de dados garantisse a inclusão dos casos diversos, movimentando-se verticalmente em torno deles (PIRES, 2008).

A partir da nona entrevista, percebeu-se que havia congruência na fala dos entrevistados, apontando para o fortalecimento ou complementação dos temas que emergiam, não surgindo novos temas. Tal constatação foi confirmada com a realização de mais três

entrevistas, entendendo-se, assim, que a saturação empírica e analítica foi alcançada, o campo não apresentara novas informações que fossem pertinentes à constituição de novos temas.

As entrevistas foram realizadas entre outubro de 2018 e fevereiro de 2019. A partir da permissão dos sujeitos (expresso nos termos de consentimento), as entrevistas foram gravadas. A fim de manter a confidencialidade da pesquisa, os nomes dos grupos de pesquisa e dos entrevistados não foram utilizados. Assim, a partir da ordem cronológica das entrevistas, foram criados códigos para identificação dos sujeitos, sendo E1 o primeiro entrevistado e E12 o último entrevistado. Incluiu-se também ao código do entrevistado, a sigla GP (grupo de pesquisa) acrescida da abreviação do nome da área de pesquisa dos mesmos. O Quadro 5, apresenta a caracterização do *corpus empírico*.

Quadro 5 - Caracterização do *corpus empírico*

Código	Área de pesquisa	Posição	Tempo de grupo	Idade	Sexo	Estado civil
E1_GPCET	Ciências Exatas e da Terra	Graduando	1 ano	25 anos	Masculino	Solteiro
E2_GPCCT	Ciências da Computação	Doutorando	6 anos	27 anos	Masculino	Solteiro
E3_GPCET	Ciências Exatas e da Terra	Doutorando	5 anos	24 anos	Masculino	Solteiro
E4_GPCCT	Ciências da Computação	Pesquisador-líder	10 anos	41 anos	Masculino	Casado
E5_GPCCT	Ciências da Computação	Mestrando	4 anos	26 anos	Masculino	Solteiro
E6_GPCSA	Ciências Sociais Aplicadas	Doutorando	1 ano	35 anos	Masculino	Casado
E7_GPCB	Ciências Biológicas	Pesquisadora-líder	10 anos	53 anos	Feminino	Solteira
E8_GPCSA	Ciências Sociais Aplicadas	Mestrando	3 anos	23 anos	Masculino	Solteiro
E9_GPCS	Ciências da Saúde	Pesquisadora-líder	4 anos	54 anos	Feminino	Casada
E10_GPCS	Ciências da Saúde	Graduanda	4 anos	23 anos	Feminino	Solteira
E11_GPCET	Ciências Exatas e da Terra	Pesquisador-líder	22 anos	73 anos	Masculino	Casado
E12_GPCSA	Ciências Sociais A.	Pesquisador-líder	6 anos	67 anos	Masculino	Casado

Fonte: elaborado pela autora

O pesquisador-líder é a figura que desempenha papel de gestão de um grupo e, por isso, seu trabalho no grupo tem caráter permanente, diferentemente dos pesquisadores não-líderes, que mantêm vínculo formal com o grupo, geralmente, até o tempo que mantêm relação formal com as IES, onde nem sempre permanecem como pesquisadores após a conclusão das atividades acadêmicas. A inclusão dos técnicos é considerada importante fonte de informação para a obtenção de uma visão ampla do trabalho nos grupos de pesquisa; porém, não foram identificados técnicos nos grupos de pesquisa que compõem o *corpus empírico* desta pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi construído em torno da tríade: vivências, pensamentos e sentimentos sobre o trabalho. A construção de roteiros de entrevistas em torno dessa tríade foi apontada em estudo de Alves e Batista-dos-Santos (2018), como relevante para pesquisas qualitativas que utilizam a PDT como teoria analítica. Na proposta das autoras, os sujeitos são convocados inicialmente a falar sobre suas vivências em torno das dimensões: condições, organização e relações de trabalho. Depois, o que pensam sobre essas vivências. E, em seguida, o que sentem em relação a tais vivências.

Desse modo, o roteiro de entrevista foi pensado a partir das peculiaridades do objeto de pesquisa. A fim de compreender os significados em torno do trabalho em grupos de pesquisa, na primeira parte do roteiro os entrevistados foram convidados a falar sobre o que pensam sobre grupos de pesquisa, a partir da pergunta introdutória “*O que vem à sua mente quando você pensa em grupos de pesquisa?*”.

Esse momento introdutório serviu como um “quebra-gelo”, possibilitado pelo lúdico, a utilização de papel branco e marcadores coloridos, sempre dois, em que o entrevistado ao materializar suas reflexões em torno do objeto de estudo, coloca-se como protagonista no processo inicial da entrevista. Em seguida, pedia-se ao entrevistado para escolher qual a palavra que mais se aproxima com o trabalho realizado pelo grupo que ele participa; as respostas, quase sempre, vinham com exemplos em torno das vivências com atividades do grupo, da relação com os outros membros, da trajetória acadêmica.

A segunda parte do roteiro convidava os sujeitos a rememorem o contato inicial, as razões, a trajetória, como pesquisador, no grupo de pesquisa. Utilizaram-se questões de apoio para tentar levar os entrevistados a se aprofundarem nas suas falas, a revelar detalhes importantes para a compreensão do trabalho. As perguntas-guias foram divididas em três blocos. O primeiro bloco preenche questões relacionadas à organização do trabalho considerando aspectos sobre: atividades, planejamento, estrutura, espaço/ambiente, participação e avaliação do trabalho. O segundo bloco integra questões relacionadas à

vivência de trabalho: “momentos de crise”, “momentos de realização”, os desafios, as dificuldades. O terceiro bloco envolve as relações de trabalho: como são, pontos fortes, pontos fracos, relação com a liderança, com os membros, rotatividade, permanência.

A técnica de análise de dados escolhida e convergente com a PDT é a técnica de análise dos núcleos de sentido (ANS). Mendes (2007) desenvolveu a ANS como técnica que permite a análise qualitativa das narrativas sobre as vivências de trabalho dos sujeitos entrevistados. A técnica surgiu a partir da adaptação da técnica de análise de conteúdo idealizada por Bardin (2011). A ANS permite que os sentidos subjacentes ao discurso sejam levados em consideração pelo analista em PDT. Toma-se como fonte de interpretação a fragmentação do discurso disposto em forma de texto em unidades menores, os núcleos de sentido (NS). O pesquisador deve atentar-se para a definição dos NS transparecidos nos aspectos psicológicos refletidos pela interpretação dos sujeitos.

As falas dos entrevistados (10h50m34s de áudio) foram transcritas, pela autora, de forma sequenciada, logo após a realização de cada entrevista. O material coletado, que resultou em 148 páginas (*Times New Roman*, fonte 12, espaçamento 1,5, justificado, configuração de página, paisagem) foi fichado e categorizado com apoio dos programas Excel e Word. O Quadro 6 apresenta a análise de representatividade e consistência dos temas.

Quadro 6 – Análise da representatividade e consistência ⁵dos temas

(286 NÚCLEOS DE SENTIDO/12 ENTREVISTADOS)				
Temas	Consistência	(%)	Representatividade	(%)
Concepções de grupo de pesquisa	33	11,53	12	100
Cooperação	23	8,41	9	75
Reconhecimento	15	5,24	9	75
Sufrimento	45	15,73	11	91,66
Estratégias de defesa	32	11,19	11	91,66
Prazer	30	10,49	11	91,66
Organização do trabalho	53	18,53	11	91,66
Relações de trabalho	42	14,68	10	83,33
Condições de trabalho	13	4,54	8	66,00

*O percentual de núcleos de sentido não contemplados era insuficiente para a formação de novos temas

Fonte: elaborado pela autora

⁵Representatividade consiste na proporção entre o número de entrevistados que trouxeram no seu discurso núcleos de sentido ligados ao tema e o número total de entrevistados. A consistência interna, por sua vez, consiste na quantidade de núcleos de sentido que o tema possui diante da quantidade total de núcleos de sentido (EVARISTO, 2018, p. 66).

A análise da categorização das entrevistas mostra que todos os temas são considerados representativos, com ocorrência em mais de 60% do número de entrevistas. Em relação à consistência, os nove temas apresentam relevância, considerando o total de núcleos de sentido identificados, 286. Os nove temas são bem representados no total de núcleos de sentido extraídos dos trechos selecionados, oito são compostos por mais de 5% dos núcleos e mesmo o tema com menor percentual, condições de trabalho, segue a tendência desses, com 4,54%.

Observa-se que os temas concepção de grupos de pesquisa, sofrimento, prazer, estratégias de defesa e organização do trabalho são os temas com maiores representatividades apresentando percentuais aproximados na análise, menor ou igual a 100, e menor ou igual a 83,33%. Quanto à consistência esses são os temas com maiores ocorrências de núcleos de sentido, acima de 10% em cada um, o que pode indicar uma relação entre os temas, tendo em vista à aproximação dos significados semânticos e psicológicos.

Os temas com menor percentual de núcleos de sentido, condições de trabalho, cooperação e reconhecimento somam ao todo 17,83% dos núcleos de sentido, total aproximado do percentual do tema organização do trabalho, 18,53%, o que mostra o peso desse tema para a análise temática desse estudo, se comprovando ainda como tema central na literatura da psicodinâmica do trabalho, de onde decorrem os demais temas.

Dada a aproximação semântica alguns trechos se repetem em mais de um tema, como por exemplo, relações e cooperação, ou, sofrimento e estratégias de defesa. Resolveu repetir esses núcleos, pois se acredita que a baixa incidência dessa ocorrência, não comprometa a análise da narrativa totalizante.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

[...] o trabalhador intelectual forma-se a si próprio a medida em que trabalha para o aperfeiçoamento de seu ofício; para realizar suas próprias potencialidades [...] (MILLS, 2009, p. 22).

A epígrafe, extraída da obra, “O artesanato intelectual”, de Mills (2009), apresentada à autora desta pesquisa na disciplina de Epistemologia no primeiro ano do mestrado, dialoga com a compreensão de trabalho da PDT, o trabalho como o engajamento, a entrega de si na busca da realização de uma tarefa marcada por dificuldades (DEJOURS, 2011, 2012b).

A partir de Mills (2009) e Dejours (2012b), concorda-se que a formação do pesquisador envolve mais do que a apropriação de métodos e técnicas; as experiências afetivas como as vivências de fracasso, desânimo e decepção fazem parte do seu ofício. Por outro lado, ao serem superados, confere ao pesquisador, o prazer, a construção da sua identidade. Desse modo, ninguém conhece mais o seu trabalho do que o próprio pesquisador; trabalho compartilhado aos pares por meio da colaboração ao grupo de trabalho.

Nesse sentido, antes mesmo da entrega à análise dos dados e resultados, demora-se um pouco na apresentação das vivências da pesquisadora no campo de pesquisa por meio da descrição da construção do *corpus empírico* do estudo, seus desafios, arranjos e rearranjos. Na segunda parte da análise, apresentam-se os temas identificados a partir da categorização das entrevistas, suas relações com a literatura e inferências da autora.

4.1 VISÃO PANORÂMICA DO CAMPO: CONSTRUINDO O MOSAICO INTERPRETATIVO

A construção deste mosaico interpretativo iniciou-se antes mesmo da definição do que o grupo de pesquisa da qual sua autora faz parte denomina de Elementos Estruturantes da Pesquisa. O interesse em estudar os grupos de pesquisa, a partir do entendimento de suas atividades como trabalho, foi fomentado a partir de duas vivências da autora. De um lado, as reflexões sobre a organização do grupo de pesquisa mencionado, liderado pela orientadora da pesquisa, na época, em fase de certificação junto ao CNPq; por outro, as reflexões acerca dos processos de trabalho da produção científica, enquanto desempenhava a função de assistente editorial em um periódico de Administração vinculado a uma IES privada.

O contato com as fases do ciclo de produção do conhecimento científico, no primeiro, a produção científica em um grupo de pesquisa, vinculado a um programa de pós-graduação *stricto sensu*, suas mudanças, decisões, desafios e dificuldades; e, em segundo, os processos envolvidos na entrega desse conhecimento por meio da publicação, em muitos casos resultado da produção científica em grupos de pesquisa, foram essenciais para o questionamento acerca da psicodinâmica do trabalho nesses espaços acadêmico-científicos.

As decisões acerca da composição do mosaico qualitativo (PIRES, 2008) formado a partir da união de heterogêneos fragmentos pertencentes a uma realidade maior, para entender determinado *constructo*, nesse estudo, o trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu* vinculados à uma universidade pública, exige a inteligência criativa do pesquisador para realizar adaptações ao seu trabalho, dificultado pela realidade nem sempre exposta da relação universidade-pesquisadores. Pesquisar, antes mesmo de planejamento, exige a abertura do pesquisador para as descobertas, aos imprevistos, as surpresas; as dificuldades e desafios do campo, ao trabalho, como de fato o é, na perspectiva da análise psicodinâmica do trabalhar.

A constituição de um *corpus empírico* na abordagem metodológica qualitativa não reside na quantidade de sujeitos a serem ouvidos, mas na sua abrangência e representatividade (MINAYO, 2017). Apesar dos critérios determinados para a composição do *corpus*, diversificação interna e externa, conforme pressupostos de Pires (2008), a formação da amostra qualitativa, como é comum às pesquisas qualitativas, se deu no processo de coleta de dados. No entanto, inicialmente, tomou-se como ponto de partida, o documento disponível no site da Pró-Reitoria de pesquisa da universidade, datado de 2018, que apresenta a distribuição dos grupos de pesquisa da IES aprovados pela resolução Nº 4026/2016 do Conselho de ética e pesquisa da instituição (CEPE).

Realizou-se um mapeamento no site da instituição a fim de identificar informações sobre os grupos de pesquisa. Identificou-se que alguns grupos possuem canais de comunicação como *sites*, *blogs* e redes sociais. Porém, a fim de obter informações mais atualizadas, se buscou informações no diretório geral dos grupos de pesquisa do CNPq, o DGP. Essa análise fora essencial para a escolha dos grupos, já que o documento lido apresentava apenas o nome dos líderes e/ou, nem todos os membros. Nessa fase, identificou-se que existiam grupos desatualizados no DGP; esses foram desconsiderados na seleção.

Compilou-se a partir do documento da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa e comparação com dados do DGP, informações de dezesseis grupos de pesquisa a partir dos critérios de diversificação: i) áreas heterogêneas do conhecimento (dois grupos por área); ii) tamanho do grupo (mínimo 5); iii) data de atualização dos dados (grupos desatualizados há

mais de um ano foram desconsiderados); e iii) tempo de existência (mínimo dois anos). Enviou-se carta de apresentação da pesquisa e convite para os e-mails identificados (institucional/pessoal) dos líderes dos grupos de pesquisa dos grupos selecionados, porém, se obteve resposta de apenas um dos grupos, o grupo das Ciências da Computação.

Durante esse tempo, possibilidades de contatos com outros grupos de pesquisa, não incluídos inicialmente na amostra, surgiam por meio das redes sociais e pessoais. Resolveu-se abandonar parcialmente a lista selecionada, excetuando-se o grupo das Ciências da Computação, e deixar o campo apresentar o seu *modus operandi*, sem, contudo, descartá-la.

A partir de um convite enviado a pesquisadora na rede social profissional *LinkedIn*, por um bolsista de iniciação científica do CNPq vinculado a um grupo de pesquisa da área das Ciências Exatas e da Terra da IES, conseguiu-se iniciar as entrevistas. A entrevista 1 serviu como teste para aperfeiçoamento do roteiro de coleta de dados, porém, não foi descartada, pois, apresentava rico material de análise. Apesar das questões serem suficientes para atender o objetivo da pesquisa, a inclusão de duas questões sobre os “momentos de realização” e “momentos de crise” nos grupos foi importante para o aprofundamento das falas, já que os sujeitos ao rememorem suas vivências de trabalho; abriam as “portas dos fundos” dos grupos de pesquisa permitindo melhor aprofundamento nas análises.

Durante a trajetória no campo de pesquisa, obteve-se resposta de um dos grupos selecionados inicialmente, cinco meses após o contato inicial, o grupo das Ciências Humanas, que após envio de uma carta impressa por meio de um colega que estuda no departamento da professora, respondeu o e-mail enviado no início da coleta de dados. Porém, por motivos de problemas de saúde na família, a professora não pode realizar a entrevista de modo presencial. Enviou-se, como solicitado por ela, o roteiro por e-mail, mas, por falta de consistência/representatividade dos dados, resolveu-se não incluir a entrevista na análise.

Após contato via *Facebook*, quatro meses após o início das entrevistas, também se obteve retorno de uma professora-líder das Ciências Biológicas. O contato com a pesquisadora-líder chamou atenção para as “surpresas” do campo, diferente do processo seguido nos demais grupos, em que o acesso ao primeiro entrevistado abria o caminho para a próxima entrevista, nesse grupo, a coleta de dados foi encerrada na entrevista 1.

A escolha por interromper o processo de entrevista do grupo das CB se justifica, tendo em vista que a mesma assume que o grupo de pesquisa em que ela aparece como pesquisadora-líder no DGP não está operando, apesar de estar atualizado na plataforma e a mesma informar a existência do grupo na Plataforma *Lattes*. Resolveu-se admitir a entrevista,

tendo em vista que, as implicações expostas foram interessantes para o aprofundamento de aspectos do trabalho acadêmico-científico; subtema abordado no referencial teórico.

As falas da professora das CB trazem informações interessantes para o entendimento da dinâmica ensino-pesquisa na universidade estudada e as implicações das peculiaridades das áreas do conhecimento para a importância dada ao trabalho nos grupos de pesquisa, a decisão por criá-los, de enfrentar as dificuldades do trabalho científico, apesar das contingências do ambiente acadêmico, ou até mesmo, descontinuí-los.

Um breve olhar para a trajetória da pesquisa na IES, a partir da fala do pesquisador-líder do grupo das CET, grupo mais antigo, dentre os acessados, criado em 1996, releva que a universidade desde sua fundação apresentara uma cultura fortemente voltada para o ensino: “*A pesquisa na universidade há uns tempos atrás, num era tão forte...o ensino era que era*” (E11_GPCET). A pesquisadora-líder das CB, que ingressou na instituição dois anos após a criação do grupo das CET, parece concordar com a visão do professor:

[...] a universidade é ensino, pesquisa e extensão, um tripé, só que um tripé (risos) tosco, né?, que só se dá realmente, a importância é formar alunos e tudo mais, mas a pesquisa em si, você faz se quiser. Quando eu fui contratada, ninguém me perguntou se eu ia trabalhar nesse ou naquele programa, eu acho isso um erro, porque a gente tem que ter sim um plano de trabalho em pesquisa, mesmo que isso, né?, não tem uma carreira de pesquisador, uma carreira, eu não sou pesquisador, não, se não tiver, tanto faz (E7_GPCB).

Segundo informações institucionais da página eletrônica da IES, a formação de professores é uma parte importante dentro dos eixos de atuação da universidade. O ensino de qualidade é considerado uma prioridade no objetivo de formar profissionais competentes. Infere-se que as IES vêm ao longo dos últimos anos consolidando-se em pesquisa, pelo fato de aparecer recentemente em *rankings* de melhores universidades nacionais e internacionais.

A universidade pública investigada compreende em termos de pós-graduação *stricto sensu*, 44 cursos distribuídos em: i) doutorado próprio (10); ii) doutorado em rede ou associado (2); iii) mestrados acadêmicos (18) e iv) mestrados profissionais (14). Atualmente, sua Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa tem vinculado à sua estrutura 167 grupos de pesquisa cadastrados no CNPq e distribuídos em oito áreas do conhecimento: Ciências Agrárias (14); Ciências Biológicas (14); Ciências da Saúde (33); Ciências Exatas e da Terra (29); Ciências Humanas (49); Ciências Sociais Aplicadas (12); Engenharias (03) e Letras, Linguagem e Artes (13).

Segundo dados de 2016, a IES tem: i) 649 bolsas de iniciação científica; ii) 154 laboratórios de pesquisa; iii) 190 orientadores de programas de iniciação científica distribuídos nas oito áreas do conhecimento e iv) 234 projetos de iniciação científica. Em

relação ao *stricto sensu*, a IES compreende: i) 142 bolsas de pós-graduação (nível de doutorado) e 294 bolsas de pós-graduação (nível de mestrado).

A partir das percepções sobre o campo, podem-se sintetizar as principais características das áreas de pesquisa, no que se pode conferir a partir do contato com os grupos acessados, incluindo aspectos como, as estruturas dos grupos, instalações, ocupação e perfis dos pesquisadores e operacionalização das pesquisas. Identificam-se os membros como pesquisadores, independente de seus níveis de treinamento, como aparece no DGP.

Os pesquisadores da área das Ciências Exatas e da Terra (CET) realizam pesquisas de campo e laboratoriais, contam com laboratório, equipamentos e escritório. Os entrevistados possuem bolsas, sendo um bolsista de mestrado, um bolsista de doutorado e um bolsista de produtividade do CNPq nível IB (pesquisador-líder). O doutorando está no grupo desde a graduação, passa boa parte do tempo envolvido com atividades de pesquisa no laboratório e/ou campo, o graduando (bolsista de IC CNPq) divide-se entre atividades de ensino e pesquisa. O pesquisador-líder é aposentado e atua nas atividades administrativas do laboratório, orientação de pesquisa do grupo e parcerias com grupos de pesquisas externos.

Os pesquisadores da área das Ciências da Computação (CCT) realizam pesquisa básica, contam com laboratório, computadores e mobiliário. O trabalho do pesquisador-líder é dividido entre atividades de ensino e pesquisa na graduação e pós-graduação, o mesmo já ocupou cargos administrativos na IES. O mestrando iniciou no grupo de pesquisa como bolsista de IC, atualmente continua como bolsista na pós-graduação, seu tempo é investido quase todo em atividades de pesquisa no laboratório e pesquisa de dissertação. O doutorando foi bolsista de mestrado e atualmente é professor universitário em uma IES pública.

A pesquisadora das Ciências Biológicas (CB) realiza pesquisas laboratoriais, coordena um laboratório e realiza pesquisa em parceria com instituições externas e discentes em forma de orientação individuais, ou subgrupos. Ocupa-se, principalmente, em atividades de ensino e na coordenação do laboratório.

Os pesquisadores da área das Ciências da Saúde (CS) realizam pesquisa de campo em hospitais ou residências de pacientes e, em menor frequência, atuam em atividades de extensão. Não possuem espaço próprio para o funcionamento do grupo. A pesquisadora-líder atua em atividades de ensino e pesquisa e ocupa uma função administrativa em um hospital. As demais pesquisadoras também investem boa parte de seus tempos em atividades profissionais na sua área de atuação e acadêmicas. A graduanda é bolsista de IC e está em fase de conclusão do curso, momento em que realiza o internato.

Os pesquisadores da área das Ciências Sociais Aplicadas (CSA) atuam entre atividades presenciais e virtuais. Seus participantes estão ligados, principalmente, às atividades acadêmicas. O doutorando é bolsista e professor universitário em uma IES particular, o mestrando é bolsista de IC e atua em grupos de pesquisa. O pesquisador-líder atua em atividades de pesquisa e ensino e extensão, com a formação de uma rede de pesquisa.

No final das entrevistas foi perguntado aos entrevistados sobre quais as impressões sobre o momento que acabara de ser vivenciado. As respostas foram importantes para autoavaliação da entrevistadora, bem como identificação de possíveis ajustes ao roteiro. São socializadas algumas das opiniões:

Não, foi ótimo, foi bem tranquilo, uma oportunidade pra pensar também, refletir um pouquinho sobre o que tem sido esse tempo. Eu acho que é assim mesmo essa dinâmica da pesquisa científica, os principais pontos foram abordados (E8_GPCSA).

Não, eu acho que eu já falei demais, senão você vai ter que digitar muita coisa (risos) (E9_GPCS).

[...] eu acredito que ela foi bem completa o roteiro, foi bem estruturado, bem organizado, e deixou livre pra falar. [Como você se sentiu?] Tranquilo, total liberdade (E6_GPCSA).

Eu me senti tranquila, fico feliz que você esteja nessa luta aí. Fico feliz que você esteja ouvindo os pesquisadores (E7_GPCB).

Foi ótimo, me senti bem, tranquilo (E3_GPCET).

É...me faz refletir sobre meu papel enquanto agente daquela organização. Acho um negócio meio, meio psicólogo, né?(risos). A gente vai falando...(E2_GPCCT).

As dificuldades para a realização das entrevistas, permeadas pelas angústias e desânimo advindas do não retorno, e/ou demora do retorno dos grupos, circunstanciado pela pressão da sensação de que a “*a areia da ampulheta tá caindo*” (E6_GPCSA), foram gratificadas, já mais tarde, na análise dos resultados, ao se dar conta de que, a trajetória do campo trouxe uma dinâmica interessante à pesquisa, possibilitou a visualização do processo de construção da identidade dos sujeitos entrevistados por meio do trabalho de pesquisa.

A trajetória de construção do mosaico interpretativo iniciou-se com a escuta de um bolsista de iniciação científica, jovem, aspirante na pesquisa, porém, muito atuante no seu grupo de pesquisa, e, encerra-se com as escutas de dois pesquisadores experientes. O líder do grupo das Ciências Exatas e da Terra tem cerca de cinquenta anos de atuação como pesquisador na sua área de conhecimento, já idoso, porém, apaixonado pela pesquisa, engajado no grupo há mais de duas décadas, e dedicado à formação de pesquisadores.

4. 2 ANÁLISE PSICODINÂMICA DO TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA

“[...] o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (DEJOURS, 2004, p. 28).

A subseção tem o objetivo de apresentar os temas oriundos da análise temática dos núcleos de sentido (ANS) das entrevistas realizadas. Emergiram da ANS nove temas, que são discutidos a partir de referencial da PDT e literatura sobre o trabalho acadêmico-científico, por meio de uma narrativa totalizante em torno do objeto de pesquisa. Os temas e seus subtemas são apresentados na Figura 10:

Figura 10 – Temas da categorização



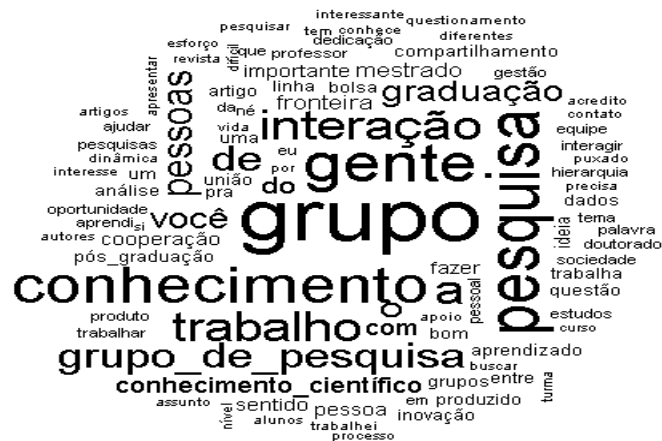
Fonte: Elaborada pela autora

4.2.1 Concepções de grupos de pesquisa

Conhecimento, interação, trabalho. Essas palavras foram frequentemente evocadas nas falas dos entrevistados para se referir a grupos de pesquisa. Os sentidos expressos a partir das relações entre elas e as vivências dos entrevistados nos grupos de pesquisa percorrem toda a análise, como em um movimento confirmatório, esclarecedor, do trabalho nesses espaços

acadêmico-científicos. A Figura 11 representa graficamente a relação entre as palavras evocadas pelos sujeitos, na primeira parte da entrevista, que lhes indagava acerca da seguinte problemática: “*O que vem a sua mente quando você pensa em grupos de pesquisa?*”

Figura 11 – Nuvem de palavras: concepções de grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora com apoio do *software* Iramuteq

A partir da análise semântica das palavras evocadas, percebe-se que as implicações dos sujeitos acerca dos grupos de pesquisa, num primeiro momento, tendem a associar-se ao óbvio, ao o que é comumente posto na literatura: a concepção de grupo de pesquisa como o espaço/local/ambiente de produção científica, o meio de materializar o conhecimento, torná-lo tangível (ERDMANN *et al.*, 2010; ERDMANN; LANZONI, 2008; ORTEGA, 2017). O aspecto objetivo do trabalho, *o que se faz*, é acionado nas falas, como mostra o Quadro 7.

Os sentidos postos aos grupos de pesquisa a partir das palavras usadas pelos entrevistados: *construção de problemática, análise, questionamento, linha de pesquisa, artigo, pesquisa, produção e formação de pesquisadores*, confirmam o que a literatura indica: que os grupos de pesquisa são *lócus* de produção do conhecimento. A lógica produtivista acadêmico-científica, salientada em estudos como o de Ortega (2017) e Alcázar (2011) caracterizada, principalmente, pela avaliação da produção científica docente, emerge na fala da pesquisadora-líder do grupo das Ciências da Saúde: [...] *a nossa função é pesquisar e publicar, a gente precisa, a questão do professor tem que ter uma pontuação, né?, muito puxado essa questão* (E9_GPCS).

Quadro 7 – Concepção objetiva/finalística: produção do conhecimento

<p>Pesquisa, porque a nossa função é pesquisar e publicar, a gente precisa. A questão do professor tem que ter uma pontuação, né?. Muito puxado essa questão. Então, realmente a gente realiza pesquisa, graduação e pós-graduação pra que seja publicado; então é pesquisa (E9_GPCS). É linha de pesquisa no sentido em que há uma, pelo menos na minha visão, há a necessidade, na prática é assim, de você fortalecer uma linha (E4_GPCCT). Pesquisa, porque é o objetivo do grupo, a gente tem que trabalhar pra que as pessoas se desenvolvam, desenvolvam temas no guarda-chuva maior, que é a linha de pesquisa do grupo (E12_GPCSA).</p>
<p>Hierarquia [...], no sentido de você gerar uma pirâmide de pesquisa [...]. Eu sempre pensei o grupo de pesquisa como essa estrutura hierárquica, que permitisse uma formação mais adequada de quem tá entrando (E4_GPCCT). [...] análise, porque no grupo de pesquisa nós fazemos reuniões quinzenais, e cada pessoa apresenta o seu trabalho, o seu projeto [...]. A gente tem que tá sempre colocando coisas novas, e isso parte de questionamento das coisas atuais (E1_GPCET).</p>
<p>Porque foi no grupo onde eu consegui caminhar na pesquisa [...], descobrir o que era a pós-graduação, o que era a pesquisa científica em si (E5_GPCCT). Porque o grupo de pesquisa foi o local que eu tive acesso com o conhecimento científico, a forma como ele é produzido, como que ele é produzido, como ele é estruturado; todo o processo, desde onde surge a ideia da pesquisa, né?, como que ela surge na cabeça do pesquisador, até o “qual o resultado dela?” Vai ser ou um <i>paper</i>, ou um produto pra sociedade, ou um serviço, ou qualquer conhecimento que vá ser útil (E8_GPCSA)?</p>
<p>[...] a palavra que mais se aproxima, que é o que me encanta na pesquisa, é <i>fronteira de conhecimento</i> [...], o que é que tem depois da fronteira, e é esse sentido que me remete ao grupo de pesquisa [...], depois que a pesquisa está feita, você vai comunica aos seus pares, geralmente através de um artigo [...]; artigos, porque essas pesquisas, grupos de pesquisa eles não são clubes de curiosidade; esse conhecimento ele deve ser passado adiante pra sociedade (E6_GPCSA).</p>
<p>[...] interajo com ele (grupo em outra IES) pra produção do conhecimento, eles sabem fazer essa análise de dados que eu preciso, e eu fico fazendo essa ponte (E7_GPCB).</p>

Fonte: Elaborado pela autora

A formação de pesquisadores surge relacionada à produção científica nos grupos de pesquisa, como testemunham os discentes E5_GPCCT e E8_GPCSA e ratifica o pesquisador-líder das Ciências da Computação E4_GPCCT. A formação, apresentada na literatura como propósito dos grupos de pesquisa, ligado ao fazer-pesquisa, é, em parte, respondida nesse primeiro momento, sendo que a literatura concebe, ainda que em menor frequência, a possibilidade de heterogêneas formações (técnicas, humanas, gerenciais, metodológicas) e o desenvolvimento de múltiplas competências a partir do engajamento de discentes em grupos de pesquisa, como defende Odélius (2016) e Freitas-Junior (2017).

O núcleo de sentido “[...] a gente tem que trabalhar pra que as pessoas se desenvolvam” (E12_GPCSA), destoa do tom utilitarista empregado aos grupos de pesquisa e aponta para o pressuposto apresentado por esse estudo, o da indissociabilidade entre o fazer-pesquisa, o ser-pesquisador e o pertencer ao grupo. Os sentidos evocados pelos entrevistados — em que surge nas relações: sujeito-pesquisador e processos de produção do conhecimento e, sujeito-pesquisador e grupo de trabalho — revela os grupos de pesquisa como espaços de trabalho voltados à construção coletiva do conhecimento, como expressam as falas do Quadro 8:

Quadro 8 – Concepção subjetiva/processual: trabalho de construção coletiva do conhecimento

Eu acho que trabalho é, de fato, o meu trabalho, né?..Atualmente eu sou dedicado o tempo completo ao mestrado, à pesquisa acadêmica. Então, por isso mesmo. Por ser trabalho, ser o meu trabalho (E8_GPCSA).Eu penso assim: quando a gente assina aquele termo, de bolsista, eu tô prestando serviço àquele grupo de pesquisa.Então, de acordo com as atividades que foram me repassadas, que tão no meu contrato, que são carga horária, trabalhos que eu tenho que entregar no prazo [...] como trabalho, eu tenho que cumprir os quesitos daquela bolsa (E10_GPCS).
Interação, porque é bom trocar ideias, ter interação com as pessoas, interação com outros grupos. Você tá aqui, tá querendo se desenrolar; em pesquisa, sozinho, você não pode (E11_GPCET).Interação porque, [...] quando você faz um grupo, de qualquer maneira, você obriga, obriga não..., as pessoas se sentem mais imbuídas, no sentido de conversar sobre o que estão fazendo,né?, sobre seus estudos, sobre suas pesquisas (E12_GPCSA). Porque grupo de pesquisa exige interação, interação entre os estudantes, interação entre os mestrandos, entre os professores (E7_GPCB).
Paciência, porque todo o trabalho demora, tem várias etapas, vários processos [...] a gente trabalha com análise diária, todo dia a gente coleta nove pontos em horários diferentes e faz a média e analisa, faz a média e analisa (E1_GPCET).
Companheirismo, porque assim, no grupo, um ajuda o outro (E9_GPCS). [...] união, porque analisando a experiência que a gente teve lá, eu senti que o fato de nós nos sentirmos enquanto grupo fortalecia e potencializa os nossos resultados, entendeu? (E2_GPCCT).
Na enfermagem, a gente escolheu cuidar, o título da enfermagem é esse.Eu escolhi cuidar.Então a gente vai cuidar com a pesquisa também; e a dedicação é por isso, porque a gente se empenha (E10_GPCS). [...] o esforço é outro aspecto importante em relação a um grupo de pesquisa, uma sensação que eu acho que é bom de se ter é a de que todo mundo está se esforçando, que ninguém está se acomodando (E2_GPCCT).
[...] eu coloquei como compromisso de tá se dedicando, porque, às vezes, não é tão fácil fazer pesquisa (E10_GPCS).
Equipe, porque o nosso coordenador, desde o início, desde a graduação, ele sempre focou nessa união, nessa ideia de grupo, e, conseqüentemente, trabalho em equipe (E3_GPCET).
[...] a comunidade é o sentido realmente de grupo, as pessoas se ajudando, de você ver o processo de tutoria não só do líder de pesquisa com os alunos, mas também entre os alunos (E4_GPCCT).
[...] o conhecimento, ele surge como algo mais forte, porque ele é coletivo, então ele não fica restrito a uma única pessoa [...], mas a um grupo de pessoas (E6_GPCSA). O conhecimento, eu imagino, que seja mais ligado à necessidade que você tem de pessoas com certas <i>expertise</i> , porque hoje em dia você não pode abraçar todo o conhecimento (E7_GPCB). Eu coloquei inovação [...], a palavra veio em mente por conta do meu [...] no contexto mais amplo, das universidades, do conhecimento científico, né? (E8_GPCSA).
[...] eu acho que cooperação é mais geral, vamos dizer assim, tem mais a ver com o trabalho em si, o grupo de pesquisa é uma questão de trabalho (E7_GPCB).Compartilhamento também, porque, às vezes, eu vejo, é a coisa mais difícil de fazer [...] mas, se houver interação, há compartilhamento também, porque as pessoas fazem questão de, de, passar, de se encontrar e, conversar, ajudar (E12_GPCSA).
Aprendizado, porque nas nossas reuniões a gente tá sempre aprendendo [...] Aprendizado de um aluno com o outro porque junta graduação e pós-graduação, mestrado e doutorado [...] Então é sempre uma troca de conhecimento (E9_GPCS).
Desenvolvimento, porque, quando você tá numa instituição pública, você tem que trabalhar pra um grupo, e fazer com que esse grupo, cresça e que ter certeza de realmente de pensar que as pessoas que saiam aqui do grupo sejam melhores do que você (E11_GPCET).

Fonte: elaborado pela autora

Na concepção subjetiva/processual, em que o trabalho nos grupos de pesquisa é compreendido pelo sentido da construção coletiva do conhecimento, percebe-se que a concepção identificada na literatura de grupos de pesquisa como conjunto de pessoas que se unem para a realização de uma atividade em comum, pesquisar, é considerada pelos entrevistados (FERNANDEZ; ODELIUS, 2013; FREITAS, 2016; FREITAS - JUNIOR et al., 2017; CASTRO, 2008). Os discursos subjacentes à ideia de pesquisar em conjunto são

aprofundados pelos sujeitos a partir da interpretação do vivido, revelando as vivências do trabalho nos grupos de pesquisa.

Os núcleos de sentido “[...] *trabalho, é de fato o meu trabalho, né?, atualmente eu sou dedicado o tempo completo ao mestrado* (E8_GPCSA) e “[...] *quando a gente assina aquele termo, de bolsista, eu tô prestando serviço àquele grupo de pesquisa*(E10_GPCS) circunscrevem a concepção de grupos de pesquisa como espaços de trabalho e aprofundam o entendimento das relações dos discentes com o trabalho acadêmico-científico, compreendido, recentemente, em estudos que abordam o trabalho no ambiente universitário à luz dos pressupostos teóricos da PDT.

O pressuposto defendido por esse estudo — de que as atividades dos grupos de pesquisa são atividades de trabalho — toma como referência os estudos de Bispo e Helal (2013), Bastos *et al.* (2017) e Salgado, Aires e Santos (2018), que utilizam a PDT para compreensão da relação dos pós-graduandos com o trabalho acadêmico. O significado de trabalho atribuído pelos discentes às atividades acadêmico-científicas nos grupos de pesquisa pode ser fundamental para a provocação de reflexões acerca das situações de trabalho nesses espaços e o engajamento subjetivo desses pesquisadores, para transformação do trabalho nos grupos.

Os sentidos *dedicação, empenho, esforço e paciência* empregados pelos sujeitos, num segundo momento põem em evidência os aspectos subjetivos do trabalho nos grupos de pesquisa, indo ao encontro da compreensão do trabalho na perspectiva da PDT o trabalho como resultado do confronto do trabalhador com os conflitos que surgem com as prescrições, as regras, as normas de trabalho e que lhe impõe sofrimento (DEJOURS, 1994, 2009, 2010). Os adjetivos que caracterizam o trabalho nos grupos de pesquisa situam-se na compreensão da imaterialidade do trabalho, defendida na PDT.

Dejours (1994) compreende o trabalho não-visível, que fica na esfera individual, o trabalho real, que foge às regras impostas pelo planejamento do trabalho, que, nem ao menos, poderia ser avaliado. A dedicação, o esforço, o empenho, utilizando as palavras escolhidas pelos entrevistados, remetem-se ao plano individual. O trabalho intelectual não é reduzido, na perspectiva da PDT, à publicação de *papers* em congressos e periódicos.

Em tempos de intensificação do trabalho acadêmico-científico, a exigência por publicações parece desestruturar o sentido do pesquisar (NOGUEIRA; FREITAS, 2015). Num segundo momento, os sentidos elencados pelos sujeitos: *companheirismo, colaboração/cooperação, interação, união, equipe, comunidade, troca de conhecimento, aprendizado, desenvolvimento (individual/coletivo), compartilhamento*, corroboram para a

compreensão do trabalho nos grupos de pesquisa como o viver junto, conceito a partir do qual Dejours (2001; 2012) nega o reducionismo do entendimento do trabalho como mero meio de produção humana e evidencia a importância das relações humanas para o trabalhar.

A concepção de grupos de pesquisa como ambientes coletivos de trabalho de produção científica é ampliada pelos sujeitos. Não é somente estar junto, produzir junto, mas, conviver. Os entrevistados interpretam o trabalho nos grupos, ao observar a maior ocorrência de palavras direcionadas às relações sociais de trabalho, principalmente, pela ideia expressa na fala do E6_GPCSA, o grupo como a possibilidade de compartilhar o “[...] *fardo de desbravar o conhecimento*”.

Em suma, a concepção de grupos de pesquisa como espaços de trabalho voltados à construção coletiva do conhecimento põe em evidência os conflitos (intersubjetivos e intrasubjetivos) de trabalho (ASSIS; MACEDO, 2008), vivenciados pelos membros dos grupos de pesquisa e estudados a partir das dimensões teóricas da PDT, discutidos a seguir.

4.2.2 Organização do trabalho

[...] *O trabalho de cada um é como se fosse o trabalho de formiguinhas* (E3_GPCET).

A dimensão *organização de trabalho* é identificada pelas referências dos entrevistados às atividades/tarefas, metas, estrutura de trabalho, flexibilidade e liberdade de escolha, divisão do trabalho, regras/acordos, decisões (centralizadas/descentralizadas), responsabilidade dos membros, liderança (formal/informal), gestão e avaliação.

A organização do trabalho é entendida pela divisão das tarefas, que dita o modo de fazer o trabalho e a divisão dos indivíduos, que influencia o modo como as pessoas se relacionam no *locus* de trabalho. Quanto mais rígida é uma organização do trabalho, menos os trabalhadores têm poder de escolha sobre seu trabalho, menos equilibrante o trabalho é (DEJOURS, 2009).

Os grupos de pesquisa investigam e englobam **atividades** diárias, semanais ou mensais envolvendo tanto trabalhos manuais quanto intelectuais. As atividades são circunscritas aos processos de produção científica (coleta de campo/análises laboratoriais/preparação de textos), seminários de aprendizagem, reuniões de compartilhamento, acompanhamento, planejamento, congressos e eventos científicos.

No grupo das Ciências Exatas e da Terra, verifica-se trabalho manual no processo de coleta de material sólido para análises na pesquisa de campo e no laboratório, onde ocorre o manejo de equipamentos específicos. Prevalcem, nesse grupo, atividades repetitivas,

interrompidas pelos trabalhos menos operacionais, como reuniões e apresentação de pesquisas, oportunidades para o compartilhamento coletivo do conhecimento.

A nossa rotina, ela é (risos), ela é bem...complexa, certo? A nossa rotina ela pode ser em campo, coletando dados em campo, em laboratório, processando ou interpretando em laboratório também [...] Em laboratório, aqui a gente trabalha aqui com uma infinidade de abordagens, desde abordagens geológicas, geofísicas, geoquímicas e até biológica, ou seja, tem uma infinidade de coisas que a gente pode tá discutindo e em campo também, a gente trabalha da mesma maneira (interrupção, alguém bate, abre a porta e pergunta algo ao pesquisador, pede pra ele ir ao laboratório depois, sai) [...] pode ser várias coisas que a gente pode tá vindo trabalhar (E3_GPCET).

As atividades são bem mais práticas, porque nosso trabalho depende muito da coleta de dados, muito trabalho de campo. Tem que ir, pegar os equipamentos e ir, às vezes não tem professor responsável pra ir, vai só os alunos mesmo. Então tem que saber utilizar os equipamentos, porque são equipamentos muito caros, tem equipamentos que foi quase duzentos mil reais. Uma estação que eu tava que era quase dez mil reais. São equipamentos caros e tem que ter o máximo de cuidado possível [...] eu trabalho, por enquanto com o modelo de Wavewatch III. Ele é um satélite que simula os dados de acordo com os dados do dia, ele simula pros próximos sete dias. Pra nós termos mais precisão nós precisamos fazer a coleta todo dia, se não tiver tanta importância a precisão nós pegamos a semana toda, dá pra pegar de 2014 pra cá. Um trabalho manual, pra pegar dois anos eu demorei três meses pra coletar e eu trabalho em cima desses dados [...] (E1_GPCET).

E1_GPCET menciona a prática de realização de atividades de compartilhamento de conhecimento, reuniões que acontecem no laboratório, oportunidade para conhecer os processos de trabalho dos membros, as especificidades de cada estudo.

[...] eles marcam um dia pra ir todo mundo pro laboratório, tanto doutorado, mestrado, graduação. E, nesse dia, a gente tem debates de ideias, e alguém apresenta uma análise, um aluno apresenta a evolução do seu trabalho [...] reuniões quinzenais e cada pessoa apresenta o seu trabalho, o seu projeto e como tá andamento, né?, e explica um pouco da sua área pras outras pessoas, porque mesmo sendo no mesmo laboratório, são segmentos diferentes de trabalho. São várias e cada um apresenta pra ajudar nessa análise, do total (E1_GPCET).

Além da produção científica, os entrevistados do grupo das Ciências Exatas e da Terra citaram a prática de publicação em periódicos e participação em congressos e eventos da área, oportunidade para desenvolver habilidades de comunicação científica e compartilhamento do trabalho do grupo, como testemunha o doutorando E3_GPCET:

*[...] eu não tenho muita didática de apresentação, aí nessa reunião, todas as instituições presentes, elas tem que apresentar o que está sendo feito pra demonstrar porque você está ali, aí a *** foi representada, o professor ***, é o coordenador geral, aí foi representada e eu fiz a representação da***, aí eu tava muito nervoso e tal, e no fim da apresentação, foram uma das apresentações que tiveram mais êxitos (E3_GPCET).*

No grupo das Ciências da Computação, a utilização de computadores e a vivência com atividades de desenvolvimento de *softwares* exigem alta concentração, já que lidam com

problemas computacionais complexos. Embora não tenha sido possível detectar aspectos mais precisos da operacionalização do trabalho nesse grupo, infere-se que o processo de aprendizagem exige intenso esforço intelectual dos pesquisadores.

Esse ex-membro, ele conversou com a gente, e começou a explicar algoritmos lá da época, e eu peguei o computador, fiz as coisas que ele tava falando, mexer e comecei a entender o que ele tava falando pra gente. Porque antes disso, eu lia aquilo, algoritmo tal é assim, eu só tava lendo [...] foi quando eu comecei a entender mais. Porque quando eu coloquei a mão na massa, toda aquela teoria que eu tava lendo, eu consegui colocar em prática e consegui entender, porque, quando você fica só na teoria, você não entende, você acha que sabe, mas, quando você coloca a mão na massa, é que tu começa a ver ‘Esse resultado não tá do jeito que você quer’ que tu começa a ver, a entender o porquê (E5_GPCCT).

Assim como no grupo das Ciências Exatas e da Terra, a prática de atividades de compartilhamento de conhecimento é comum no grupo: “*Formalmente a gente tem a questão dos seminários que eu disse que são periódicos*” (E2_GPCCT). Outras atividades realizadas pelo grupo são a participação em eventos e congressos científicos da área, publicação dos trabalhos em periódicos e realização de eventos. O pesquisador-líder narra o trabalho de organização de um evento importante na área de pesquisa do grupo, uma mostra, na sua visão, da eficiência do trabalho do grupo:

O evento foi muito bacana, uma possibilidade, primeiro porque foi um marco pra área, porque marcou efetivamente a internacionalização real, porque primeiro era somente ali na Europa...aquele espaço lá, todo mundo muito próximo e tal, então, sair de lá, primeiro foi um reconhecimento da capacidade do grupo, mas também um divisor de águas da própria área “Agora a gente vai pro mundo todo, a gente tá em vários lugares”. Depois de lá, já aconteceu nos Estados Unidos, então foi meio que um marco importante pra área. E também, a gente pegou, eu peguei sorte grande, a gente pegou um momento que, do ponto de vista econômico, o Brasil vinha muito bem. Eu consegui organizar um evento excepcional, excepcional (fala empolgado), o evento foi ab-so-lu-ta-men-te, perfeito (risos). Um ano depois, começou a crise, 2015, 2016, eu não teria conseguido. Então, teve um time também que foi muito bacana foi muito, foi maravilhoso (E2_GPCCT).

No grupo das Ciências da Saúde, o trabalho de pesquisa requer coleta de dados em instituições de saúde e/ou mesmo nas residências de pacientes, o que exige intenso controle da agenda, para conciliação das atividades dos grupos com as atividades profissionais.

[...] eu pesquisei nas minhas férias quando eu tava fazendo essa pesquisa, foi nas minhas férias, então, eu não dormia até mais tarde, mas, com o propósito de ficar mais livre quando eu voltasse pras aulas, ficasse livre porque iria só transcrever, porque a coleta já tinha feito, pra ficar mais fácil. É pesado [...] é uma coisa que exige planejamento (E10_GPCS).

[...] é mais esse quesito assim, de publicação de trabalho, livro...estamos tentando publicar um livro, de muito do que a gente já coletou, [...] a gente tentou montar um livro, né?, todo mundo participou um pouquinho, deu pra todo mundo, então, a gente fez o livro no grupo. A gente também faz artigos, né?, com as bolsas, a gente

faz as coletas e tal, a gente tenta publicar a maioria do que a gente coleta, das bolsas, o que vai saindo a gente vai publicando artigos (E9_GPCS).

As pesquisadoras destacam também a realização de reuniões de apresentação e planejamento, compartilhamento de conhecimento e participação em congressos e publicações. E10_GPCS, menciona que o grupo chegou a integrar a atividade de pesquisa, atividades de extensão em instituições de saúde, mas, no momento, não as estão realizando: “[...] a gente tentou extensão, mas, por conta dos nossos horários, a gente não conseguiu acompanhar, né?” (E10_GPCS).

No grupo das Ciências Sociais Aplicadas, o trabalho envolve principalmente a produção científica. Apesar de se diferenciar dos demais grupos investigados, a maior liberdade no trabalho dos pesquisadores E6_GPCSA e E8_GPCSA requer habilidades de auto-organização, proatividade e disciplina, para superar a natureza flexível do trabalho científico nessa área, como indicam as falas desses sujeitos:

A minha rotina é...inclusive, eu tô organizando nesse começo do ano até o restante desse ano, né?, é, eu confesso que é, é a primeira vez que tô me organizando de forma mais, de forma mais, de forma mais organizada, digamos assim (risos), porque, antes, eu trabalhava bem assim, eu trabalhava por demanda, surgia um artigo e eu trabalhava nele, lia, lia vários artigos, por interesse próprio, sempre tinha muitas disciplinas, mas sempre tava lendo alguma coisa, era bem solto mesmo (E8_GPCSA).

Eu tenho sido assim, vamos dizer, autodidata, um pouquinho empreendedor na pesquisa, porque isso é função do pesquisador, ele é que tem que ir atrás, eu é fico cutucando meu pesquisador: “Olha esse artigo aqui, olha que interessante”, e eu vou me organizando nas leituras e escritas, eu tenho o meu cronograma que eu nem divulgo com o meu orientador [...] mas eu cronograma de entrega de artigos, então, a minha contribuição vai sendo muito nesse sentido ‘Orientador, tá aqui a primeira versão’, ele nem me pede, eu que imponho uma data e naquela data eu vou e entrego pra ele, ‘Professor, tá aqui o artigo’. Então ele diz: ‘Tá. Me dá uns dias aí que eu retorno’. Então, enquanto ele tá fazendo isso, eu já tô lendo novos artigos porque eu sei que dar pra melhorar. E a ideia é, levando também eventos pra ele e revistas pra gente tentar publicar: ‘Olha, esse artigo aqui tá, vamos focar na revista tal pra daqui a seis meses’(E6_GPCSA).

O trabalho torna-se mais complexo, no grupo das Ciências Sociais Aplicadas, quando os projetos mesclam atividades de pesquisa e extensão. A coleta de dados, por envolver organizações externas, requer habilidades de relacionamento interpessoais e uso de métodos de investigação específicos para atender as atividades, como explica o E12_GPCSA:

Nesse projeto do CNPq, requer a interação deles com o poder público, o lado público do governo, seu lado participativo, que são os conselhos de gestão e políticas públicas, que relações existem. E a gente tá trabalhando nelas, tem que viajar, a nossa metodologia prevê cinco fases pra cada grupo, então, ao mesmo tempo que a gente tá fazendo pesquisa, a gente tá trabalhando na montagem da rede [...]. Então, hoje a gente tá trabalhando muito, digo que 70% do grupo, te porque a gente tem bolsas do CNPq pras pessoas, os meninos estão trabalhando hoje aqui nisso, reuniões toda semana, trabalhos toda semana, viagens também[...]a

rede é um organismo novo, onde tem lugares onde as pessoas se empolgam, a coisa vai pra frente, outros é difícil, porque é de longe, não tem muito contato e, as pessoas vão perdendo um pouco o gás [...]às vezes a gente já tá na quinta fase num local e, noutro, agente ainda tá na terceira, não são todos iguais, porque foram feitas por oportunidades. Assim, depois de topar, conversar, um avançou mais, o outro regrediu um pouquinho, porque era uma pesquisa difícil de fazer porque era com grupo focal, então, a pessoa tem que ter a capacidade de reunir o grupo focal lá naquele local, naquele dia, então... isso é meio bem difícil, porque, depende da agenda da pessoa também [...]. Tem os momentos de pesquisa no local também, porque há essa interação com os outros grupos com as pessoas que estão nesse projeto (E12_GPCSA).

A prática de realização de atividades de compartilhamento é indicada pelo pesquisador-líder, além das reuniões de acompanhamento dos trabalhos do grupo:

Sobre pesquisas realizadas, a gente sente, senta, conversa, alguém apresenta, e a gente divide bem direitinho o pessoal pra publicar, apresentar em congressos, semana universitária e tudo o mais. Essa reunião de compartilhamento, ela é pra existir, confesso que ela faz parte da nossa metodologia, esse ano nós não fizemos nenhuma ainda., Como tudo no Brasil só acontece depois do carnaval, agente começa a fazer, mas a ideia é continuar as reuniões, o compartilhamento de pesquisa e no, dia a dia, o que nós fazemos aqui é reunião de trabalho mesmo, pensamos no que vamos fazer nessa semana (E12_GPCSA).

Caracterizadas as atividades de trabalho dos grupos investigados, pode-se refletir sobre a possível elevação da carga psíquica⁶, ou descarga psíquica, visualizada na relação do trabalhador acadêmico-científico com suas tarefas. Trabalhos flexíveis em que o trabalhador tem liberdade para adequar atividades às suas necessidades são mais relaxantes, e, desse modo, possibilitam melhor a adaptação do trabalho.,A categoria pesquisada neste estudo é incluída nesse tipo de trabalho (DEJOURS, 1992).

Apesar de ser caracterizado por criatividade, capacidade analítica e relações afetivas, principalmente no caso dos docentes (HYPOLITO; GRISHCKE, 2013),o trabalho nos grupos de pesquisa é influenciado pela centralidade na exigência da excelência científica no sistema acadêmico-científico contemporâneo (NOGUEIRA; FREITAS, 2017).A liberdade oferecida pela natureza do trabalho científico é posta em xeque, mesmo em áreas nas quais a flexibilidade da organização do trabalho é evidente.

As **decisões** acerca da organização do trabalho nos grupos de pesquisa estão vinculadas à relação desses ambientes à organização do trabalho universitário. As universidades, obedecendo à filosofia do sistema acadêmico-científico, utilizam mecanismos

⁶A descarga psíquica ou carga psíquica negativa é proporcionada através de um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado, que oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades do trabalhador. Desse modo, o trabalho torna-se um meio de relaxamento para o trabalhador, caracterizando-se como um trabalho equilibrante, reduzindo assim a carga psíquica do trabalho (DEJOURS *et al.*, 1994).

de avaliação do trabalho de pesquisa; o trabalho nos grupos de pesquisa tende a buscar meios para alcançar metas de produção científica dos programas *stricto sensu*.

O desempenho em produção científica nos grupos de pesquisa é necessário para a permanência dos docentes nos programas e o aumento da produção científica dos pesquisadores não-líderes. Destarte, o ritmo de trabalho nos grupos de pesquisa segue a necessidade/obrigação de publicar, como relata E10_GPCS:

Ano passado foi um ano bem difícil por conta das crises e tudo financeira, porque é feito um censo pra saber a produção dos professores, pra saber se tá alta ou baixa, e a professora tava, assim, no limite de produção [...] Então, foi a partir daí que a gente tá se esforçando, pra produzir mais, pra tá trazendo retorno pra professora, pra ela poder continuar no programa de mestrado, porque, eles fazem esse quantitativo dentro do programa de mestrado, e a partir daí o professor fica ou não fica (E10_GPCS).

A partir da identificação da organização do trabalho acadêmico, que dita o ritmo de trabalho nos grupos de pesquisa, é possível entender como os grupos organizam-se, internamente para dar conta das metas de produção científica. Observando o modo de organização de trabalho nos grupos, há uma tentativa de afastar a rigidez da organização do trabalho acadêmico e as pressões sobre a produção científica, embora o risco de não alcançar os indicadores influencie as decisões dos pesquisadores-líderes, como parece indicar a situação exposta pela E9_GPCS:

É, assim... eu acho que o meu grupo ainda é um bebê (risos), não tenho tanto problema, eu não gosto de tá cobrando. Eu já falei, não preciso repetir. Às vezes, por exemplo, chego de uma reunião do colegiado e digo: 'Gente, precisamos alcançar tal ponto. Eu dependo de vocês nesse sentido, porque vocês são fazendo a pesquisa, eu não vou pegar e publicar só, pegar o seu trabalho e transformar em artigo. Você aluno tem que fazer isso. Já chegou o ponto de...depois eles tomaram consciência disso e disseram: "Realmente professora, a senhora precisa ter a sua pontuação' (E9_GPCS).

Por conseguinte, os grupos de pesquisa adotam uma **estrutura de trabalho** que privilegie a produção do conhecimento e, ao mesmo tempo, favoreça o processo de formação dos participantes, uma espécie de estrutura hierárquica de conhecimento, como explicam os pesquisadores do grupo das Ciências da Computação:

Hierarquia. Eu acho que não no sentido negativo da hierarquia, mas no sentido de você gerar uma pirâmide de pesquisa que permite que um aluno com pouca ou nenhuma experiência em pesquisa possa se inserir num contexto de um trabalho que tem um aprofundamento científico maior, possibilidade de gerar resultados maiores. Então, pensar no líder, ou nos líderes, no topo da pirâmide, os alunos iniciando no processo de pesquisa, ingressando, na base da pirâmide, eu acho que é uma estrutura hierárquica que é muito positiva pra todo mundo, tanto pra quem tá no topo da cadeia quanto pra quem tá abaixo. Então, no grupo, a gente sempre tentou fortalecer essa hierarquia (E4_GPCCT).

*E a hierarquia, eu acho que você tem o professor ***. E aí, eu acho que não era algo formalizado, mas por questões de, de aprendizado, você acabava notando que as pessoas com mais experiência tinham um papel de servir de meio-de-campo entre o *** e ou as pessoas que estavam ingressando ou estavam aprendendo a área e tudo mais. Então essas pessoas mais experientes fazem esse meio-de-campo entre os dois componentes da hierarquia formal, acho que seria mais ou menos essa (E2_GPCCT).*

Constatou-se que a noção de grupo de trabalho está diretamente relacionada à concepção de espacialidade empregada nas falas dos entrevistados. O sentido de não-espaco físico, ou múltiplos espaços de trabalho é exemplificado pelo que se interpreta como “grupos virtuais”, que ou se torna o principal espaço de trabalho de alguns grupos ou uma extensão do grupo fixo, quando o estar presente nem sempre é possível. Há, desse modo, a oportunidade de manter vínculo com pesquisadores que estão distantes do grupo geograficamente seja por razão de mudanças, ao assumir postos de trabalho em outros locais, seja pela necessidade de contatos com pesquisadores estrangeiros e membros que estão em outras instituições:

O grupo não é só o espaço físico e as pessoas que estão lá; eu vejo o grupo mais do que isso, porque por mais que existam membros que saíram, eles ainda existem no grupo, a gente ainda se comunica, ou seja, não é só o espaço físico (E5_GPCCT).

O grupo ele é muito mais virtual do que presencial, eu acho que isso é uma novidade, alguns grupos que eu tenho visto eles são bem presenciais [...]. Esse grupo não, ele é mais virtual mesmo, então a gente troca artigos, datas de evento...sem ter necessariamente reuniões presenciais [...]. Surge muita parceria nesse grupo, e ajuda bastante na comunicação. Pessoas que eu não tenho contato presencialmente, nunca conheci, como pessoas de fora, professores de fora e a gente tá ali mantendo contato virtual (E6_GPCSA).

[...] a gente tem uma dinâmica diferente de outros grupos, a gente não tem uma dinâmica fixa, né? (E8_GPCSA).

O virtual, ele é, serve muito assim pra aviso, e até assim: aluna defendeu: ‘Parabéns’, mas, a gente trabalha muito as questões que quando a gente não tá fisicamente, né? [...] Então, funciona muito pelo WhatsApp, porque presencial, pela dinâmica que a gente tem, o aluno da graduação, o aluno da pós-graduação, normalmente, a gente não se encontra muito fisicamente, mas, via grupo, a gente se fala quase todo dia (E9_GPCS).

A **flexibilidade** do espaço virtual, porém, pode comprometer, na visão dos entrevistados, a noção de grupo, o trabalhar: “[...] *por incrível que pareça o pessoal gosta muito do virtual, mas, o virtual é bom, mas, não é o presencial, então, essas coisas, que a gente precisa interagir e tal, a presença é fundamental*” (E12_GPCSA). Permite-se trabalhar de longe, mas não se quer estar longe, tornar-se refém da flexibilidade. Infere-se daí que o não-contato físico/presencial, pode se tornar um risco à integração. Conclui-se, então, que pode existir rigidez até mesmo onde a flexibilidade parece ser aprazível.

A gente não tem uma dinâmica fixa, né?, que tem um lado bom e um lado ruim. O lado bom é que acaba sendo um ambiente informal, o aprendizado é muito forte porque tem uma interação muito grande, com o professor, com os outros alunos, você tem mais facilidade de chegar nas pessoas; e o lado ruim é que fica algo meio desestruturado, desorganizado, né?, poderia ser mais organizado, né?(E8_GPCSA).

[...] até onde eu sei, o professor tem planos de voltar às pesquisas presenciais, né?, pra fechar mais, pra amarrar mais [...] Então, quando você tem essas reuniões somente virtuais, algumas pessoas ficam dispensas, o grupo em si não é disperso, todas as nossas publicações são diárias, todo dia tem gente postando alguma coisa e são relacionadas ao tema, mas, acredito que seria melhor, seria mais acolhedor, mais aproximador até, se existissem reuniões mais [...] presenciais fixas, quinzenais ou mensais (E6_GPCSA).

E2_GPCCT levanta a questão da liberdade de escolha do espaço de trabalho considerando questões relativas à possibilidade de adaptações no trabalho nos grupos de pesquisa que não demandem um espaço físico fixo de trabalho:

Existem vantagens e desvantagens dos dois lados (trabalho dentro e fora do laboratório), mas, analisando o que eu vivenciei, o fato de estar no laboratório favoreceu muito o meu aprendizado. Óbvio, isso é muito particular, tem gente que gosta de estudar sozinho, tem gente que não gosta de zoada, tem vários motivos, é muito complexo, mas, eu acho que olhando pro meu caso, o fato de estar no laboratório e ter a possibilidade de cutucar a pessoa ao lado, de tá a qualquer momento e poder conversar pessoalmente, facilitou muito o aprendizado (E2_GPCCT).

A questão da flexibilidade no trabalho é considerada também, na visão do E8_GPCSA, como natureza do trabalho científico, que permite maior liberdade ao pesquisador.

[...] pela dinâmica da ciência, da ciência social [...], como ciência ela é bem flexível, você que monta sua forma de trabalho, você não vai num laboratório e bate ponto, cuida de um instrumento; é uma coisa difícil também, porque você tem que se disciplinar, eu, naturalmente, não sou uma pessoa disciplinada. Mas, por um lado, isso é bom, porque você tem essa flexibilidade, e também é um peso, porque você é responsável totalmente por sua evolução. Mas eu acho que eu considero isso uma coisa boa, no final das contas, é... consigo ser bem produtivo, evoluir bastante com o tempo que eu tenho, e conto com essa flexibilidade, eu faço meus horários, trabalho na hora que quero, funciona e eu gosto de trabalhar assim (E8_GPCSA).

Infere-se que a decisão de poder realizar o trabalho em qualquer lugar ou horário pode “camuflar” a aceleração do trabalho do pesquisador nos grupos de pesquisa. Ortega (2017) sinalizou a aceleração do tempo médio de produção em grupos de pesquisa na área da enfermagem. Efeito possível também, segundo Bianchetti e Zuin (2016), nos docentes e discentes das pós-graduações e trabalhadores de organizações públicas de pesquisa, como sinalizam Nogueira e Freitas (2015). A flexibilidade, característica importante para a

reorganização do trabalho, considerado essencial ao trabalho intelectual (DEJOURS, 2004), parece nociva ao trabalhador acadêmico-científico contemporâneo, o que pode dar margem à utilização do próprio trabalho como meio de compensar o sofrimento.

Por outro lado, a **liberdade de escolha** é necessária para o trabalho nos grupos de pesquisa. Nesse aspecto, a flexibilidade dos horários de funcionamento dos espaços físicos nos programas de pós-graduação *stricto sensu* e a escolha individual para participação nas atividades foram colocadas em pauta pelo E2_GPCCT e E10_GPCS:

*O laboratório em si era basicamente do grupo, e a gente se sentia muito à vontade mesmo ao ponto que, como eu disse pra você, a flexibilidade de horário era fundamental, cara, pra pesquisa, fundamental. Não tinha como dizer, ***, vai trabalhar de oito as dezessete, tinha dia que a gente ia nove da manhã e voltada às vinte e uma horas da noite. Aí o fato de se ter essa possibilidade de ir e vir do laboratório, basicamente, a hora que pudesse, era um diferencial absurdo que eu vejo que em outros lugares (risos) não tem, entendeu? (E2_GPCCT).*

A divisão dessas atividades vai acontecendo de acordo com a capacidade da pessoa, de acordo com aquilo que ela consegue, aí a professora vai dividindo: 'Ah. Quem pode ir pra esse congresso? Quem tem dinheiro pra investir nisso? Quem quer investir nesse congresso?'. Ela, a professora deixa bem disposto pra quem poder ir pra atividade, de acordo com o tempo de cada um, com o dinheiro que a gente quer investir, qual o retorno que a gente quer, de acordo com o tema (E10_GPCS).

Os núcleos de sentido “[...] as regras, eu nem gosto dessa coisa de regras não, mas, ela fez (risos) [...]” (E12_GPCSA) e “A gente trabalha com adultos [...] eu não sou muito de ta cobrando não”(E9_GPCS), explicados pelos pesquisadores não-líderes ao longo das narrativas, sinalizam a existência de **autonomia** quanto a auto-organização de cronogramas e liberdade de escolha dos temas de pesquisa:

Eu, como orientador, faço, a princípio, a definição dos macros temas que são do nosso interesse, até porque a própria área já é muito extensa, então, a gente define mais ou menos onde estar as nossas competências, os nossos interesses, e eu deixo muito livremente os alunos escolherem, dentre aqueles temas, o que eles preferem trabalhar, tentando maximizar aí o interesse do aluno com a pesquisa (E4_GPCCT).

*Ele é livre,né?, cada pessoa...o professor ***, ele posta, principalmente, fim de semestre, ele posta todos os temas que fazem parte do macro, [...] e os alunos vão se alocando. 'Olha. Eu quero pesquisar...eu tenho interesse nessa área'. E a partir daí, o professor ***, até onde eu sei, ele nunca fez nenhuma objeção pra uma pessoa mudar de tema, ele deixa livre, até mesmo porque ele sabe que a pessoa escolhendo o tema, ela vai fazer aquilo que gosta e a produção tende a ser maior (E6_GPCSA).*

Sobre a questão do **controle de trabalho**, prazos de entregas de pesquisas, não foram encontradas falas que demonstrem que haja mecanismos de controle fortes nos grupos investigados. Os entrevistados são unânimes em considerar que os prazos são acordados entre

orientadores e membros, não existindo referência a cobranças, como observam o E6_GPCSA e E10_GPCS:

*O professor *** deixa livre pra que todos colaborem, não tem deadlines. Quando tem, eu acredito que o professor negocie pessoalmente com cada um, mas as entregas típicas de cada um, e não do grupo em geral. [...] Geralmente, o professor *** vai deixar mais livre, então, eu mesmo, já estipulo data, então, 'Vamos fazer o seguinte, data tal, tá bom pro senhor?'. Então, eu mando então essa cobrança ela é mais auto-imposta do que sugerida pelo professor *** (E6_GPCSA).*

A cobrança é bem..., não é muito forte não. Eu vejo, em outros grupos de pesquisa, que isso é bem cobrado. Assim..., ela aconselha, dá conselho pra gente e, às vezes, ela faz assim, não é cobrar não [...] A forma como ela cobra, não é, vamos dizer assim..., uma cobrança bem pesada, é algo bem leve. 'Ah. Você poderia fazer? Quando?', de acordo com o seu tempo, não é assim, tipo, daqui a tantos dias você tem que me entregar esse trabalho (E10_GPCS).

O não-controle do trabalho pode ser visto a partir do que complementa E10_GPCS: como uma não-funcionalidade dos grupos, conferida pela crítica à organização do trabalho no grupo da graduanda, uma situação que parece indicar que o trabalho acadêmico deve ser regido por lógicas tayloristas. No meio acadêmico parece que nem sempre se aceita a autonomia no gerenciamento do trabalho, embora se fale tanto de liberdade:

[...] a minha professora ela é bem assim, né?, bem aberta, e aí tem umas pessoas que dizem pra mim que não é bom. 'Ah, é muito ruim, você que tem que ir atrás, eu gosto da minha porque ela diz que tem que entregar tal dia', aí porque a pessoa gosta de ser cobrada, né?, gosta dessa cobrança, porque às vezes a pessoa não se organiza direito, né?, nem por não saber se organizar, mas por precisar de ter essa cobrança em cima pra ela ter sempre esse, num sei..., pra continuar, né?, pra conseguir melhorar nas pesquisas e tal, ela precisa ter sempre esse acompanhamento mais rigoroso, talvez pra ela seja melhor. Então, o meu é diferente, gosto de ficar mais livre, mas eu já participei de outros grupos que eram mais rígidos também, mas, por mim, eu acredito que os dois dá certo, você tem que saber com o qual você se identifica (E10_GPCS).

A liberdade requer, porém, a **responsabilidade** por parte dos pesquisadores não-líderes, para cumprir o “prometido”, não se quer cobrar, mas, para isso, os acordos coletivos devem ser seguidos: “Num é...assim, você tem que fazer, mas, a gente dá a tarefa e eles têm seguido”, (E9_GPCS), a responsabilidade dos pesquisadores não-líderes é exigida:

Eu tenho uma postura muito firme em relação à qualidade do que a gente faz, e aí compromisso, compromisso não só a qualidade mas ao cumprimento...em relação as outras pessoas, então eu sou muito rígido quanto a isso, prometeu fazer, te vira e faz. Tenho uma facilidade de diálogo, mas por outro lado uma certa rigidez em relação a chegar na hora em reunião, a cumprir prazo, a cumprir o que é prometido...(E4_GPCCT).

*[...]há muito o sentimento de auto-gerência das pessoas, então não é questão de somente esperar por alguém pra delegar suas atividades, esperar pelo ***, esperar por mim ou outro pesquisador mais experiente. Mas de você perceber que você tem responsabilidades, e que há uma expectativa em relação a elas. Flexibilidade não só do ponto do ponto de vista positivo, a gente sabe também que tem os deveres, tem as responsabilidades de cuidar do ambiente, de manter as coisas direitinho e tudo mais...(E2_GPCCT).*

O núcleo de sentido “[...]O trabalho de cada um é como se fosse o trabalho de formiguinhas (E3_GPCET)” relaciona-se às características da **divisão do trabalho** nos grupos. Para dar conta de cumprir os prazos, às vezes é preciso fragmentar os trabalhos entre os membros, uma “força-tarefa” necessária em determinados períodos do ano:

[...] se for um trabalho muito extenso, que exige pesquisa de campo, a gente divide igualmente, sabe? Tem que ter a ordem entre os autores. Coloca o nome do primeiro no projeto e depois coloca o nome dos outros [...] Depende de quem ajuda no trabalho em si, né?. Você também pode fazer sozinho, se quiser, com o seu coordenador, mas, é mais difícil, mais demorado, né?(E1_GPCET).

E em relação aos artigos a gente trabalhava muito orientado a esses deadlines e depois da conferência tinha muito essa prática de tentar submeter pra algum periódico. E... uma questão que eu sempre notava é que a divisão de responsabilidades tinha um trabalho maior para o autor principal, mas também tinha um senso de contribuir naquele trabalho (E2_GPCCT).

*[...] tinha esse patamar, de mestrando, com as suas pesquisas, e o pessoal da graduação que auxiliava os mestrandos, então, quem delegava as tarefas, as pesquisas, era o professor ***. A gente tinha uma reunião, é... semestral: a cada fim de semestre a gente tinha uma reunião onde se juntava todos os mestrandos e os alunos da iniciação científica, e o professor delegava as tarefas e delegava como era que cada aluno ia ajudar o outro (E5_GPCCT).*

A divisão do trabalho, porém, é acentuada no grupo das Ciências Exatas e da Terra. Por pesquisarem numa extensa área geográfica, a formação de subequipes — geralmente quatro pesquisadores, nem sempre seguidas por professores líderes — é necessária. Os pesquisadores, no entanto, revelam os incômodos que essa divisão pode trazer ao grupo:

Eu acredito que, antigamente, em questão de não ter uma região específica, prejudica, porque muita gente fazia o campo em Icapuí, outro ia pra Canoa, outro pra Itarema, ficava muito dividido. Mas, hoje, em dia, com a região mais dividida, fica mais fácil. Geralmente, na pesquisa de campo, vai quatro, cinco, mas tudo da mesma área. E, isso colaborou muito pra tirar esse ponto, muito fraco, né, que era antigamente, a divisão de trabalho que era pra estudar a bacia hidrográfica, aí ficava uma coisa muito dividida, e aí ficava difícil. Que aí, além de ser cada um pra um lado, ninguém podia ajudar um ao outro, muito longe, muito distante (E1_GPCET).

E3_GPCET parece indicar que divisão de trabalho nesse grupo é pretexto para outra dificuldade: o conflito entre liderança formal e informal. Apesar de cada pesquisador ter uma função delimitada, desconfortos surge de um controle imposto por “lideranças fictícias”, um limitador para a liberdade conferida pelo espírito de autonomia e autorresponsabilidade do trabalho no grupo de pesquisa.

Eu acho que, aparecendo em noções de líder, líder secundário (fala timidamente) entendeu? Liderança, do nada, vamos supor, eu vou pro trabalho de campo

contigo, todo mundo a mesma equipe, mesmo grupo, né?, porém, é... um indivíduo, ou dois, se acham o coordenador da atividade, entendeu? E tentam meio que controlar as equipes, entendeu? Mesmo a gente tendo pressuposto de não: 'Todos tem a sua importância, todos fazem o seu trabalho, não precisa ninguém orientar'. (E3_GPCET).

Formalmente, a **gestão** do grupo de pesquisa cabe aos pesquisadores-líderes, professores doutores responsáveis pelo cadastramento dos grupos e pela administração dos recursos humanos e financeiros; porém, há o compartilhamento da gestão com os membros:

A gestão do grupo, ele é assim: eu delego algumas coisas pra alunos, porque eu não consigo fazer sozinha (E9_GPCS).

[...] eu sempre confiei muito na liderança de membros mais antigos do grupo, um acompanhamento mais direto, então alunos de mestrado que estavam lá com segundo ano, que já conheciam meu estilo de trabalho, já tinham conhecimento técnico da área de pesquisa, faziam muito esse acompanhamento, essa gestão do dia a dia do grupo (E4_GPCCT).

E2_GPCCT explica que a gestão das atividades do grupo foi favorecida pela estrutura hierárquica implantada pelo E4_GPCCT:

*E a hierarquia, eu acho que... você tem o professor ***. E aí eu acho que não era algo formalizado, mas, por questões de, de aprendizado, você acabava notando que as pessoas com mais experiência, tinham um papel de servir de meio de campo entre o *** e ou as pessoas que estavam ingressando ou estavam aprendendo a área e tudo mais. Então essas pessoas mais experientes fazem esse meio de campo entre os dois componentes da hierarquia formal, acho que seria mais ou menos essa (E2_GPCCT).*

Apesar de o papel de gerenciamento dos grupos caber principalmente aos líderes-formais, observa-se que a operacionalização das tarefas do grupo não é exclusiva dos demais pesquisadores, os líderes participam de atividades de coleta de dados e auxiliam na preparação de material de comunicação científica dos grupos (livros, artigos), embora as produções dos grupos possam ser resultado das dissertações, TCC's e teses dos alunos.

[...] onde tem congresso, a gente faz uma busca: quem vai pro congresso, o que vamos levar, a gente ano passado acabou elaborando um livro, um e-book que tá na editora pra fazer as correções, revisões. Então, a gente trabalha muito nisso, de ver revista pra publicar, quem vai publicar, vamos nos juntar, quem vai entrar. Uma aluna terminou agora a dissertação, e a gente tá vendo quem vai entrar pra elaborar um artigo e mandar (E9_GPCS).

Os pesquisadores-líderes também são responsáveis por planejar as atividades dos grupos (reuniões, seminários, publicação, participação em eventos), porém as decisões são consultivas, compartilhadas entre os membros; a decisão final é do líder: *[...] a decisão final, sou eu que tomo. Esse curso que a gente queria fazer chegou janeiro e não tinha o número que a gente queria matricular, então eu disse, "cancela". Foi a minha decisão (E9_GPCS).*

E10_GPCS, destaca que as decisões acerca da participação em eventos e imersão em novos processos de pesquisa são compartilhadas com os membros do grupo:

*A gente se programa, inclusive, a gente se programou em relação aos congressos pra participar, quem vai, como vai, quanto de dinheiro precisa pras pessoas irem, o local que a gente vai, quantas pessoas vão. Então, a gente já vai se programando em relação a isso, pra saber os trabalhos que vão, quais a gente vai enviar [...] O trabalho de produção é de acordo com o que a gente vai aparecendo [...] a gente vai vendo a necessidade na literatura, né? e a gente vai produzindo trabalhos que venham a ser úteis pra literatura, trabalhos que não haviam sido produzidos ainda, inclusive, a gente tá mapeamento essa doença ***, que não tinha revisão na literatura e, a gente vai fazendo de acordo com a literatura (E10_GPCS).*

Apesar da não-rigidez na organização do trabalho dos grupos de pesquisa, expressa na existência de ajustes/adequações para facilitar a presença dos membros nas atividades, um paradoxo é levantado quanto aos perfis dos membros. No grupo das Ciências da Computação, é dada importância para a seleção de estudantes, do tipo “estudante profissional”, discentes que estejam mais engajados em atividades acadêmicas:

[...] não por ser esse grupo, mas é por ser qualquer grupo (risos), a inserção de novos alunos tem sido bem complicado [...] tem muita gente se candidatando, ou ingressando na pós-graduação, com percepção errada do que é o mestrado, gente que tá trabalhando, desenvolvendo, fazendo gestão de projeto, mas que não entende muito bem o que é o mestrado. É, então, a gente tem muita inscrição frustrada, por conta disso, e a gente consegue perceber isso já no processo de seleção e a gente não seleciona o aluno, só que às vezes a gente aceita o aluno, só que o sujeito não consegue absorver o que é a pesquisa, ele não consegue desenvolver o processo científico, ele não consegue desenvolver, quer dizer... a gente sofre pra encontrar pessoas com perfis acadêmicos para a computação [...] (E4_GPCCT).

Os pesquisadores do grupo das Ciências Sociais Aplicadas divergem sobre o assunto. O E8_GPCSA é tolerante quanto à questão; justifica a necessidade da relação academia-empresa, principalmente tendo em vista que pesquisam na sub-área Administração, porém, acredita que uma relação mais próxima dos pesquisadores com a área acadêmica também favorece o trabalho de pesquisa no grupo:

[...] eu acho que seria interessante era, fazer mais coisas fora da universidade, não ficar só aqui dentro, aí seria outra coisa, como, ir em empresas, trabalhar mais com empresas, é...acho que é uma coisa que chama mais atração da galera, prestar consultoria a empresas, a gente num aprende tanta estatística aqui, porque que a gente não pode, sei lá, prestar serviço ao mercado, fazer uma parte mais de mercado também, sabe, mas acho que isso poderia ter mais interesse do pessoal (E8_GPCSA).

[...] eu acho que a maioria, não tem a pesquisa como uma profissão, eu acho que isso é um problema, sabe, porque poderia ter mais experiência científica ali, entendeu? Novamente, é um problema da nossa universidade, porque é...a gente não tá ainda dentro de uma universidade de ponta, onde a maioria das pessoas estão lá, pra seguir essa carreira, a maioria das pessoas estão lá, pra...melhorar o salário, pra...sei lá, pra agregar um conhecimento, mas, não pra ser pesquisador mesmo [...] falta um pouco dessa experiência e, isso seria uma coisa boa, uma coisa [...] uma coisa que poderia me motivar mais, me evoluir mais, estando nesse ambiente, digamos com pessoas mais acadêmicas (E8_GPCSA).

O E12_GPCSA acredita que a integração de pesquisadores “menos acadêmicos” nos grupos é importante, tendo em vista a possibilidade de melhor participação nas atividades, já que o envolvimento no grupo pode ser limitado pelas atividades dos discentes:

Sabe, quando é que fica bom, uma participação assim, bem, bem, ativa? Aquela pessoa que terminou o curso quer entrar no mestrado e aí entra no grupo de pesquisa, esse é o melhor participante, isso é bem generalizado, mas, esse é o participante que tá com tempo, têm o interesse, tem o objetivo bem claro na cabeça dele [...] essa pessoa tá bem focada, e tem tempo pra fazer, mas é a minoria [...] os outros, tão todos envolvidos, sei lá, na graduação, seja na especialização, ou no curso de mestrado, no doutorado, então, essa é a grande dificuldade de manter um grupo (E12_GPCSA).

Já no grupo das Ciências da Saúde, o desempenho de atividades profissionais é visto como essencial para o trabalho de pesquisa nos grupos, tendo em vista que a produção dos grupos pode ser favorecida pelo contato dos pesquisadores com o campo de pesquisa.

Eu sinto que, se tivessem mais profissionais trabalhando na nossa linha de pesquisa, que é a saúde da criança, fosse até melhor [...]o que eu vejo, e o que eu passo pros alunos, eu fiz meu doutorado no Rio, e eu presenciei situações em que nós temos muito mais coisas aqui, por exemplo, dentro de hospitais a gente tem um serviço de excelência, dentro desse hospital que eu trabalho eu vi isso também, mas que não se publica não se faz nenhum estudo [...] Eu acho que é falta mesmo de...hoje em dia a gente tem melhorado, mas é a falta mesmo do profissional acadêmico-discente, porque no mestrado ele é um profissional, ele já tem às vezes uma experiência profissional, de ver a importância do que é o trabalho dele pra pesquisa(E9_GPCS).

Pode-se inferir, apesar de os entrevistados não expressarem abertamente as preferências na escolha de candidatos a pesquisadores nos grupos, que é possível que haja uma imposição de regras e normas informais em alguns grupos, nascidas da ideologia da excelência da pesquisa acadêmica, em que, em algumas áreas, poderia haver uma tentativa de homogeneizar um perfil ideal de pesquisador, o “acadêmico”.

A participação de membros que não se enquadram nesse perfil poderia ser limitada, seja motivada pelo grupo ou pelo próprio discente, que avaliaria a participação nas atividades dos grupos como fator de peso para a tomada de decisão de ingressar em grupos de pesquisa. É possível que membros que não atuam exclusivamente na universidade possa serem considerados menos produtivos para os grupos, já que apresentam, na sua maioria, restrições de horários e tempo para o engajamento nas atividades.

Os entrevistados não-líderes, na sua maioria, são bolsistas, e mesmo aqueles que iniciam como voluntários nos grupos conseguem bolsa depois de um tempo. Grupos que apresentam perfis não-homogêneos, como os da área das Ciências da Saúde e das Ciências

Sociais Aplicadas, tendem à realização de ajustamentos de horários, cronogramas e espaço de trabalho, enquanto os demais grupos são mais rígidos quanto a esses aspectos.

Em suma, a organização do trabalho nos grupos de pesquisa investigados não é considerada rígida, pelo que se pode notar até aqui. Os pesquisadores atuam no processo de reorganização do trabalho, realizando acordos e ajustes e contornando os efeitos da organização do trabalho acadêmico-científico universitário, reflexo da estrutura do sistema educacional contemporâneo, que incide no controle da produção do conhecimento.

4.2.3 Condições de trabalho

As falas que se direcionam à dimensão *condições de trabalho* revelam uma percepção não totalmente crítica por parte dos membros dos grupos de pesquisa analisados, mesmo que considerem que os investimentos em pesquisa pela IES sejam limitados. A compreensão dessa dimensão requer, no entanto, atenção quanto às especificidades do trabalho nas áreas de conhecimento aos quais os grupos de pesquisa pertencem.

Por demandar intensa atividade de pesquisa de campo, o grupo das Ciências Exatas e da Terra apresenta visões ambíguas quanto à questão do(s) ambiente(s) de trabalho. A estrutura do laboratório é adequada para realização das atividades internas, como concordam o doutorando e o graduando, respectivamente:

O ambiente aqui, eu acho ele muito agradável, né?, dizem que é a nossa segunda casa, né?, mas eu acho que eu considero a minha primeira casa (risos) porque a gente chega aqui oito horas da manhã vai embora às vezes oito horas da noite. Eu acho o ambiente muito agradável e motivante (E3_GPCET). Lá é um espaço muito bom, tem sempre gente que vai lá pra estudar, às vezes no laboratório, na biblioteca. Acho que da geografia é o maior, aí tem a sala de estudos, tem a sala de manuseamento de instrumentos químicos, onde fica toda a vidraçaria, têm a estufa, as peneiras, as amostras. Tem a sala do coordenador também, que às vezes a gente faz reunião lá (E1_GPCET).

Porém, as dificuldades no trabalho de pesquisa de campo são acentuadas por questões climáticas, que podem trazer mal-estar aos pesquisadores, por trabalharem quase sempre expostos ao sol, lembra E11_GPCET sobre o início da carreira como pesquisador na área:

[...] a gente trabalhava num campo causticante, Paraíba, Rio Grande do Norte, Pernambuco, num interior, sem muita condição, entrava naqueles interiores quentes [...] entrei na Geologia porque era algo rentável, porque a Petrobrás pagava, mas eu nem quis ficar trabalhando no sol caustificante [sic] (E11_GPCET).

As atividades operacionais dos pesquisadores desse grupo de pesquisa, que iniciam no campo e continuam com os procedimentos de análises laboratoriais, chegam a ser

exaustivas. Tais aspectos aproximam-se do trabalho desenvolvido por pesquisadores de organizações públicas de pesquisa, como a Embrapa, investigado por Nogueira e Freitas (2015), os autores concluem que o esgotamento físico é comum a esses profissionais, devido à longa jornada de trabalho. Pode-se dizer que a necessidade de constante autovigilância, para evitar erros e retrabalhos nas análises, torna a rotina de trabalho complexa, como enfatiza E3_GPCET e exemplifica E1_GPCCT:

O meu ele é mais laboratorial, não é tanto em campo [...] eu passo de três a quatro horas por dia no laboratório, mas eu já cheguei a passar o dia todo. Quando a gente tá nessa fase de coleta de dados é bastante cansativo (E1_GPCCT).

As condições na pesquisa de campo do grupo são dificultadas também pela falta, ou demora, por conta de questões burocráticas, de recursos para a aquisição de instrumentos científicos específicos de medição e locação de transportes marítimos, nem sempre supridos a tempo — ou, até mesmo, nesse último caso, às vezes, não supridos. Usar recursos próprios para atender demandas por transporte é uma adaptação necessária ao grupo.

Apesar de os trabalhos dos grupos das Ciências da Saúde, Ciências Sociais Aplicadas e Ciências da Saúde também mesclarem atividades de pesquisa “de campo” e “internas”, não há incidências de problemas quanto à realização das atividades externas. Mesmo que em boas condições, o espaço cedido ao grupo das Ciências da Saúde — “*as salas disponíveis*”, porém sempre “*concorridas*” no programa *stricto sensu*, à qual está vinculado — é considerado limitado, razão para a espera ansiosa pela sala “*prometida*” ao grupo num prédio em construção, o que poderia favorecer o ingresso de novos alunos, comprometidos atualmente pela insuficiência de espaço físico, como justificam as pesquisadoras:

Aqui, o nosso programa tá com uma promessa de bem dois, três anos de um prédio novo, e, nesse prédio novo, nós teríamos uma sala [...] eu peço uma sala ali, outra aqui, a gente se reúne na sexta à tarde; na sexta à tarde, geralmente não tem muito movimento aqui, então as salas estão mais livres. Quando a gente passar pro prédio novo, aí a gente vai ter uma sala, aí talvez seja mais fácil (risos) (E9_GPCS).

Aí a gente soube que vai ter essa sala, mas a gente não sabe quando será disponível essa sala. Então, assim: a sala atende as nossas necessidades, as necessidades do grupo, mas, se tivessem mais três pessoas, não iria caber, tá no limite, assim, da gente, se, por acaso o grupo aumentar, fica difícil. O grupo tem mais de vinte pessoas, mais ou menos, são vinte e quatro pessoas, entre graduação, mestrado, doutorado e a professora (E10_GPCS).

Quanto ao grupo das Ciências da Computação, seus pesquisadores consideram o ambiente de trabalho, o laboratório, adequado. O pesquisador-líder interpreta tais condições relacionando-as à natureza do trabalho na área de pesquisa, o que parece justificar as possíveis

dificuldades de estrutura como aceitáveis, normais, tendo em vista as dificuldades da universidade, não negadas por ele, e expostas abertamente na fala do doutorando:

*O ambiente de trabalho é bom, especialmente, considerando as dificuldades que a gente tem na ***, de estruturas físicas, de espaços físicos adequados, então a gente tem a sala lá, tem as salas de reunião que a gente utiliza vez ou outra, suficiente pra gente fazer o nosso trabalho. O nosso trabalho não exige tanto de estrutura física, só o computador na frente já é suficiente, mas nós temos uma estrutura adequada de trabalho sim (E4_GPCCT).*

Atualmente a gente tem um laboratório no mestrado [...] e boa parte do desenvolvimento dos trabalhos são feitos [sic] lá, porque causa que as máquinas estão lá, você tem um ambiente favorável pra isso [...] existem algumas coisas que podem melhorar, a questão da estrutura, conforto, limpeza, que às vezes eu sentia falta, sabe?" (E2_GPCCT).

Conforme exposto, a dimensão *condições de trabalhos* apresenta-se diferente nos grupos investigados. As especificidades do trabalho das áreas intensificam ou camuflam os possíveis aspectos geradores de desgaste físico. Porém, infere-se, a partir dos relatos, que os pesquisadores dos grupos das Ciências Exatas e da Terra podem estar mais expostos a riscos laborais por desempenhar o trabalho, quase sempre, expostos ao sol.

4.2.4 Relações de trabalho

O núcleo de sentido “*Mas, não é só isso que conta (as publicações), mas também as relações*” (E2_GPCCT) serve para exemplificar, entre as falas dos entrevistados, o que a PDT pressupõe: o trabalho como algo importante para o desenvolvimento humano. A dimensão *relações de trabalho* envolve o que é indiscutível: o Homem não é um ser isolado (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 13).

Como se conhece, as relações sociais de trabalho na PDT não se reduzem às relações mantidas internamente no *lócus* de trabalho, envolvem também as relações externas, por exemplo: organização-sociedade (DEJOURS, 2009). No entanto, percebe-se, nas falas dos entrevistados, incidência de três principais relações, sendo a primeira: relação pesquisador-líder e membros; a segunda, relação membros e pesquisador-líder e a terceira, membro-membro; nesta, inclui-se a relação dos grupos com os ex-membros.

A relação dos pesquisadores-líderes com os membros dos grupos de pesquisa investigados é considerada saudável, não havendo sérias evidências de conflitos interpessoais em torno da liderança hierárquica. Os pesquisadores-líderes assumem o papel de coordenadores dos trabalhos dos grupos. Sua relação com os demais pesquisadores é balizada

pela figura formal hierárquica, pelas experiências profissionais e científicas nas áreas em que atuam (CNPq, 2018). A fala do E1_GPCET exemplifica o exposto:

*Eu acho que o próprio conhecimento que eles já possuem, é, tornam eles lá, valorizados pelo grupo todo. São muito respeitado a opinião deles, porque são pessoas que já lideram há bastante anos na área, vinte, quinze anos já. O professor *** deve ter bem uns cinquenta anos já na área (E1_GPCET).*

A relação dos membros com os pesquisadores-líderes dos grupos de pesquisa investigados é considerada positiva, não havendo evidências de conflitos por parte da hierarquia. O líder quase sempre é visto pelos demais pesquisadores na figura de “pai/mãe”, “mentor”, a “voz da razão”, a “referência”.

Os entrevistados interpretam as relações no grupo de pesquisa a partir do emprego de termos como: “harmônico”, “saudáveis”, “boas”, “leves”. Nessas impressões, os grupos são vistos como: “grupo de amigos”, “família”, “equipe”. O trabalho é mantido, desse modo, nas bases da “interação”, “companheirismo”, “união”.

[...] tem sempre essa convivência muito forte, o pessoal lá é muito unido lá o pessoal age mesmo como se fosse uma família [...] Uma relação bem de amigo mesmo. Não tem essa coisa de ser superior (E1_GPCET). [...] o grupo em si, ele é uma família [...] era um grupo de amigos (E5_GPCCT). [...] havia rixas não, acho que todo mundo sabia que tava lá pra contribuir (E2_GPCCT). [...] as relações elas são harmônicas, harmoniosas [...] essa ideia de equipe é fundamental no grupo [...] (E3_GPCET). Eu acho que as relações são boas (E9_GPCS). [...] a harmonia no grupo, ela, ela, de forma geral está presente (E4_GPCCT). É bem leve as relações, acredito que muito leves, acredito que, cada um se aproxima de quem tem mais afinidade (E10_GPCS).

Os pesquisadores-líderes destacam que, apesar dos diferentes níveis acadêmicos, que permite e favorece o trabalho, por causa da formação de uma “pirâmide de pesquisa”, como metaforiza o líder do grupo das Ciências da Computação (E4_GPCCT), esforçam-se para manter uma relação igualitária no grupo:

Um estudante de graduação muitas vezes me dá uma ideia muito melhor do que outro que já tá lá na frente, ou que, se escondeu e não quer dar. Eu sempre prestei atenção a todos os que estão perto e, se eu vejo que algum deu uma ideia ótima, aquele cara vai em frente, eu acredito que ele vá fazer isso com muita gente. Então, eu sempre age dessa maneira (E11_GPCET).

Os membros também interpretam a relação com os pesquisadores-líderes como igualitária, não havendo queixas sobre preferências ou injustiças nos grupos. O exposto pelos professores sobre suas lideranças é confirmado pelas falas dos pesquisadores não-líderes no que tange à questão das decisões acerca da assinatura das publicações do grupo, ateste formal da contribuição feita à produção.

A publicação é uma forma mais justa, né? que a professora tenta fazer de todo mundo ter o seu, de acordo com o que se empenha, né?, porque, a pessoa não ajudou em nada e vai conseguir? Então, ela foi coletar, não é nada obrigatório,

mas, a pessoa ajudou a coletar, tá ajudando a escrever, fez a introdução, o resumo, aí vai vendo o que a pessoa vai podendo ajudar, às vezes alguém fez o resumo do artigo, mas não entrou no trabalho, mas, no próximo a professora já avisa que a pessoa vai entrar porque no outro ela fez, mas não entrou, mas nesse aqui vamos colocar ela (E10_GPCS).

Apesar da contribuição ao trabalho pela referência científica do grupo: o líder, não significa que tal liderança deva ser exposta pela ordem de autoria nos artigos. E11_GPCET menciona a não-influência da questão hierárquica na sua decisão sobre a assinatura dos trabalhos do grupo: o líder, antes de líder-científico é um membro do grupo, a base que sustenta o trabalho, trabalho feito nas bases da interdependência: “[...] *eu produzo e produzo através deles e eles através de mim*” (E11_GPCET).

Eu tenho minha bolsa do CNPq, como eu te disse, essa bolsa requer produção. Então, eu produzo, e produzo através deles e eles através de mim. Então, eu sempre coloco muitas vezes, a maioria das vezes, eles na cabeça, e meu nome lá em baixo, quando é em cima, então coloco a reca todinha embaixo (risos), então, como o pessoal já me conhece, então sabe o que é que eu faço, quem vai me julgar, eles estão no lugar que eu já julguei muita gente no CNPq, nas comissões, não vou nem mais lá, mas tenho contatos e...eu boto meu nome embaixo, porque dizem que quem tá embaixo sustenta todo mundo (risos), eu botei isso na cabeça, então eu tô indo, tá tudo bem...(E11_GPCET).

E10_GPCS fala empolgada da admiração acerca da contribuição da pesquisadora-líder do grupo das Ciências da Saúde ao trabalho de coleta de dados em campo, atitude que parece não tão comum em outros grupos de pesquisa, e que dita o ritmo nas relações dos pesquisadores do grupo com o trabalho dos colegas: a líder torna-se exemplo:

A minha professora vai coletar dados com a gente do grupo. Quando eu digo isso, as pessoas não acreditam que a minha orientadora vai comigo coletar dados; as pessoas dizem: ‘Isso acontece?’. Eu digo: ‘acontece, ela vai com a gente coletar dados, não tem isso de: ‘Ah. É da bolsista’’. Não, tanto é que doutorandos me ajudaram na minha coleta, eu não consigo nem entender, porque o nosso grupo é diferente, eu digo pro pessoal, e as pessoas não acreditam que a professora vai com a gente pro campo (E10_GPCS).

Uma preocupação exposta pelos pesquisadores-líderes nota-se no esforço empreendido para manter o grupo engajado, unido. Qualquer sinal de conflito deve ser resolvido para não criar mal-estar no grupo. Se possível, até desmembram-se sujeitos que não cooperem para a harmonia do grupo:

[...] não é uma coisa muito agradável de fazer, eu já fiz em outras oportunidades, quando eu vejo que a pessoa tá prejudicando mais a interação mesmo, do que o nível de conhecimento do grupo, a pessoa pode ser muito boa de conhecimento, mas eu prefiro até que a pessoa não participe do grupo, porque ela não atinge o objetivo, ela não compartilha e não se engaja socialmente, não se integra ao grupo (E11_GPCSA).

[...] o nosso coordenador, desde IC ao doutorando, o tratamento é igual, ele meio que não gosta de intrigas, tal, sempre preza pela união do grupo, e é isso aí. E, normalmente, quando tem um desentendimento, ele, o professor, tende a afastar, quando não tem solução, entendeu? [Já presenciou algum afastamento?] Não, eu

não cheguei a presenciar, não foi na minha época. Eu acho que teve um caso, mas eu não me lembro muito bem, mas eu só sei que foi por causa disso, de desentendimento e tal (E3_GPCET).

Ao mesmo tempo, a gestão das relações no grupo é compartilhada aos próprios membros dos grupos, oportunidade para o aperfeiçoamento das relações entre os membros. A resolução dos conflitos no nível bilateral é estimulada pela pesquisadora-líder do grupo das Ciências da Saúde: “[...] *trabalhar com ser humano não é fácil, o ser humano em si, ele é muito complexo*” (E9_GPCS). De modo semelhante, a criação de sentimentos de tolerância e reciprocidade requer esforço para contornar os problemas de relacionamento:

‘Ah, fulana nem trabalha’. Ah, isso acontece, ela se quiser que tire o nome da pessoa, é isso que eu tô dizendo, eu tento dar autonomia pra ela ter essa maturidade, certo? E aí a pessoa diz: ‘Ah, eu fiz sozinha isso’. Mas isso é uma questão tão pequena, que acontece tão pouco, que a gente tem que deixar passar, porque isso é inerente do ser humano, ninguém faz cem por cento. Então tem uma que é acelerada, tem uma que é mais lenta, tinha uma que tava coletando dados e passava um século pra coletar os dados, era o ritmo dela, a outra que tava precisando dos dados disse: ‘Não, fulana, deixa que eu faço só’, então elas resolveram o problema delas. Se for uma coisa mais grave entre o grupo, aí não, eu vou intervir. Mas questão pessoal, tipo ‘Ah, fulano é muito lento’, então resolve com fulano. Eu não vou entrar nessa questão, entendeu? (E9_GPCS).

Mas eu não notava, não noto, um senso de briga por posição não, acho que isso era em decorrência do trabalho, é mais fruto do seu esforço do que propriamente de...eu num notava conflito não. Não sei do ponto de vista das pessoas que chegavam, qual era a percepção, porque eu sempre tive essa percepção de que eu tava lá há muito tempo, né?, mas, por exemplo, quando eu cheguei eu num notei não (E2_GPCCT).

Como o conhecimento é a matéria-prima dos grupos de pesquisa, a divisão entre níveis de conhecimento é percebida apenas como instrumento de fomento à cooperação no grupo. Evita-se que o currículo dos pesquisadores seja usado como meio de conferir autoridade ou até mesmo desprestígio ao trabalho dos menos experientes:

A professora deixa a coisa bem assim, vamos dizer, horizontal, sabe? Não é aquela coisa bem vertical, é bem horizontal. Ela conversa assim com a gente, todo mundo é bem igual, bem igual mesmo, ela dispõe todas as atividades pra todas, claro, dependendo do quanto a pessoa pode, ela sempre chama um graduando e um mestrando pra auxiliar, porque ela sabe das nossas limitações, porque como acadêmicos a gente não estuda tanta pesquisa como eles, então, ela chama pra auxiliar, mas, no meu grupo, eu vejo que é uma coisa bem horizontal, a professora trata todo mundo bem igualzinho, não tem essa de ‘Só vai os bolsistas’ ou ‘Só vai os mestrandos’. Não, todo mundo é igual (E10_GPCS).

O desengajamento de alguns membros, porém, parece incomodar os líderes e, de certo modo, aos próprios membros que, por ora, reclamam dos colegas menos engajados, afinal de contas, “*o grupo de pesquisa não vive sozinho*”, como salienta E5_GPCCT:

Às vezes, ela só tá interessada em fazer o TCC, eu já vi casos assim, mas, se ela realmente tiver interessada, ela pode participar do grupo como/ só auxiliando,

*como membro, só participando [...] Tem que entender que o grupo estar ali pra ti dar coisas, você estando lá, você vai aprender, se você tiver tempo, “Ah, eu trabalho, mas eu tenho três horas...eu trabalho até duas horas, posso ficar de três às seis” porque vai ter discussões, vai ser gerada discussões em cima da pesquisa de alguém e você pode participar. Agora, eu já vi casos, não nesse grupo, em que pessoas estavam entrando em grupos só pra ter algo pra apresentar no TCC, entendeu? Aí nesse caso, a pessoa ia terminar o TCC e ia embora, nem ficava pro mestrado, entendeu*** (E5_GPCCT).*

O “viver-junto” é importante nos grupos de pesquisa, para que se consiga resolver possíveis conflitos de forma harmoniosa, sem que traga prejuízos às relações entre os membros. O bem-estar entre os envolvidos nos grupos propicia o espaço da fala, da discussão: “[...] a existência de espaços de discussão, deliberação e construção de acordos é importante para o desenvolvimento dessas relações reforçando a existência dos coletivos e permitindo que os sujeitos trilhem caminhos em direção à realização de si e à emancipação” (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 20).

O sofrimento em torno da obrigação/necessidade de publicar para permanecer no programa de pós-graduação e, conseqüentemente, na liderança do grupo de pesquisa das Ciências da Saúde demonstra a importância de se estabelecer espaços de discussão entre os membros do grupo, a cooperação entre liderança e liderados:

[...] sinceridade, a gente tenta trabalhar falando o que tá sentindo. Quando eu tenho que dar uma dura no grupo, eu dou, falando, por exemplo, eu saio de uma reunião, e dizem, ‘Ah, tem que chegar ao fim do ano e ter tal pontuação’, eu chego pro grupo e digo ‘Olha, na reunião foi discutido isso e isso, a gente tá com essa deficiência e o grupo tem que agir’. Não sou eu só, porque se não, pra quê que eu quero grupo, se sou eu que vou ter que fazer tudo, né? Então, eu sempre tô trazendo isso em mente, porque se, eu pego uma chamada, eu passo a chamada pra eles, entendeu? Então, eu acho que é isso (E9_GPCS).

A partir desse exemplo, percebeu-se como os membros se mobilizaram para ajudar a professora. Outro exemplo dos benefícios da construção de ambientes harmônicos nos grupos de pesquisa é exemplificado pelo caso do grupo das Ciências da Computação no contexto da resolução do conflito entre os papéis assumidos pelo professor-pesquisador do grupo na IES e a liderança do grupo, oportunidade para a realização de ajustes na organização do trabalho e formação de regras coletivas para se manter o bem-estar no trabalho, apesar do afastamento parcial do líder: [...] *o momento de mais tensão [...],mas também de rearranjo no grupo (E4_GPCCT):*

Houve um certo desarranjo no grupo, algumas pessoas contestando o que a minha ausência geraria, e aí eu tive que sentar com o grupo e dizer ‘Meus amigos, você pode imaginar que a coisa mais importante que eu faço é estando com vocês, mas, infelizmente, o mundo tem outros problemas importantes pra gente resolver também’. Eu... foi uma conversa franca que eu tive com eles e disse ‘Olha, é uma

opção que eu estou fazendo diante de outras que foge do ambiente aqui e o prejuízo de fato acontecerá'. E aí acabou que as percepções foram boas e o grupo conseguiu criar uma independência bem maior, ele conseguiu se tocar muito mais independentemente, porque eu não tinha que tá presente o tempo todo, acabou sendo positivo. Inclusive, hoje que eu não tenho essa carga administrativa tão grande eu consigo perceber que a minha presença não é tão exigida, porque as pessoas se acostumaram a não me ter presente[...] (E4_GPCCT).

A vivência coletiva nos grupos de pesquisa permite ainda a criação de laços de confiança e solidariedade entre os pesquisadores: “[...] *sem confiança a gente vai morrer*” (E11_GPCET), afinal de contas, ao pretender organizar o trabalho, às vezes pode desestruturá-lo, desorganizá-lo. Por vezes, quem se desorganiza é o próprio trabalhador, até morre, no pior dos casos (DEJOURS, 2010, 2011). Qualquer incidente que comprometa a confiança entre os membros leva ao desconforto. Entende-se que a insistência em seguir rigorosamente a organização do trabalho pode ser inútil ao próprio trabalhar: “[...] *no mar é assim, quem tem dois tem um, quem tem um não tem nada*” (E3_GPCET). Para não fragilizar os laços de confiança, é melhor aceitar a avaria do que suspeitar, até o fim, de roubo.

A gente ficou meio desconfiado, né? todo mundo era...desconfiança, né?, porque era uma coisa óbvia que um equipamento que fica num local que só a gente sabe do grupo e sumiu uma peça, a gente ficou meio assim ‘Será, será, será?’, no primeiro momento, mas, posterior a isso, a gente viu que isso não era o motivo principal. Por isso, a gente chamou um novo perito, e aí ele deu esse parecer, que era mais viável [...], aí isso foi um grande avanço pra gente nesse quesito também de confiança entre os próprios componentes do grupo (E3_GPCET).

Inibe-se qualquer sentimento de individualismo, egoísmo, qualquer possibilidade de louvor ao trabalho de um, e não do grupo. O líder parece ter um papel essencial de administrar as relações para que o grupo não se torne ambiente de competição ao invés de cooperação, de valorização do “*trabalho do grupo*” (E3_GPCET), do “*time funcionando*” (E11_GPCET):

[...] ia pros congressos e, levava a turma comigo, daqueles que, realmente, eram bons, que eu achava que eram bons, não é nem que fossem os melhores, mas, praquela momento, servia mais do que aquele cara altamente competente, sei lá, mas, não tinha a maneira de levar o recado daqui, pra lá, com mais que penetrasse melhor, entendeu? Chegava lá pra dizer, ‘Eu faço isso, eu faço aquilo’, aí sou eu, o que é que adianta? Mas, se chegar alguém que discuta, que dá uma mensagem de que é um time que tá funcionando, são várias pessoas e não uma pessoa só, eu sempre tive esse cuidado de fazer assim (E11_GPCET).

A mesquinhez (E8_GPCSA), a crítica escondida nas brincadeiras sem gosto (E5_GPCCT), o ego exacerbado (pela publicação internacional) e a imposição do controle do trabalho do outro (E3_GPCET), o individualismo (E4_GPCCT) e o egoísmo (E9_GPCS) são apresentados como aspectos negativos para o viver-junto, pontos delicados de se tocar, descrever, como se percebe pela inibição, diminuição do tom de voz, descontinuidades das

falas de alguns pesquisadores não-líderes ao mencionar possíveis conflitos com esses fatores pareciam não querer trazer o desconforto vivido, em algum grau, à tona:

Eu acho que a mesquinhez, o egoísmo de não querer ver o outro melhor que você, sabe? É como, voltando à metáfora do time de futebol, tem gente que é como o laranja podre, a pessoa entra lá, e o outro acaba achando ruim, ele não pensa no time, né?, ele é uma laranja podre, quer ser mais que os outros, faz panelinha. Mas, quando você não tem esse sujeito, as pessoas li colaboram, elas querem crescer e querem vero outro crescer (E8_GPCSA).

Em noventa por cento das vezes são bem amistosas. Você vê poucas intrigas, poucas...tipo, porque como são mais relações de pesquisa, a gente não tinha problemas [...]Claro, tinha todo aquele problema que tem de...briguinha, mas, isso aí era de menos. [...] às vezes o cara esconde a críticas nas brincadeiras [...] claro, onde você tem humano, sempre vai ter alguns probleminhas. Mas, assim, no geral, eu achei bem tranquilo o grupo (E5_GPCCT).

Eu acho que a questão do ego que pode diminuir essa noção de equipe, de grupo, mas o nosso coordenador ele sempre tenta evitar isso, entendeu? Mas, normalmente, de vez em quando aparece [...] ego associado a...ou, por exemplo, cara jovem ainda, publicou um artigo internacional, ego inflamado, é normal, né?, mas só que passa muito tempo pra baixar o ego, entendeu? (risos) (E3_GPCET).

Eu acho que, aparecendo em noções de líder, líder secundário (fala timidamente) entendeu? Liderança, do nada, vamos supor, eu vou pro trabalho de campo contigo, todo mundo a mesma equipe, mesmo grupo, né?, porém, é... um indivíduo, ou dois, se acham o coordenador da atividade, entendeu? E, tentam meio que controlar as equipes, entendeu? Mesmo a gente tendo pressuposto de não, “Todos tem a sua importância, todos fazem o seu trabalho, não precisa ninguém orientar” (E3_GPCET).

A gente teve que lutar contra essa característica (individualismo) que tem a ver com característica própria de personalidade da gente, mas tem a ver com a nossa formação, nossa formação é assim, você é formado pra desenvolver, você não é formado pra trabalhar com pessoas...da nossa área da computação, então o desafio é lidar com isso, é lidar com...perceber esse ambiente, então tem um certo processo pro sujeito passar pra se inserir nesse esquema colaborativo (E4_GPCCT).

Depois pensei, é, se não tô conseguindo devo deixar a outra pessoa fazer, porque, realmente, eu não vou conseguir, vou ter que realmente abrir mão disso pra que o grupo cresça, não vou ser egoísta, porque eu era muito egoísta em relação a isso, tipo, os dados são meus. Mas, foi um crescimento muito bom pra mim (E10_GPCS).

Os entrevistados não escondem os conflitos interpessoais: [...] “Você vê poucas intrigas...” (E5_GPCCT), mesmo assim, nenhum dos aspectos negativos mencionados pelos entrevistados se aproxima das evidências de *canibalismo*, metáfora usada por Cardona-Goméz e Calderón-Hernández (2010) pra expressar a impressão que tiveram a partir da investigação das relações de confiança entre pesquisadores de grupos de pesquisa na Colômbia.

Essa comparação permite entender que, dadas as desconfigurações do trabalho de pesquisa na estrutura do sistema acadêmico-científico, as relações de trabalho nos grupos de pesquisa nas universidades podem sofrer os efeitos da exigência da produtividade, corrompendo as bases da solidariedade entre pesquisadores e a ética no trabalho.

As relações sociais nos grupos de pesquisa são conferidas também pela relação dos ex-membros com o grupo, vantagem dada à diminuição do número de membros, convivência que justifica a não-redução do significado do grupo ao espaço físico, como expressa o E5_GPCCT. O não-afastamento do grupo permite a troca de experiências dos ex-membros, a criação de pontes de pesquisa. Deseja-se estar perto, mesmo que a carreira acadêmico-científica não seja o objetivo de vida, como expressa a concludente E10_GPCS:

*[...] os mestrando todos favoreceram o grupo, tanto que eu vejo, por exemplo, o *** que é um ex-membro do grupo, ele foi fazer doutorado em Londres, o *** veio pra Administração, teve outros que foram pra/ assim, todos eles saíram pra algum canto, foram fazer doutorado. Claro, teve um ou outro que já eram professores, e aí não evoluíram tanto, ao ponto de irem pra outro canto e pesquisarem na área. Esses que saíram ainda estão lá, pesquisando na área. Foram atrás de outros professores, fazer doutorado fora (E5_GPCCT).*

[...] eu tô terminando a graduação, mas, não vou sair do grupo, espero não perder esse vínculo do meu grupo, que eu acho que vai ser mais difícil daqui pra frente, né?, conciliar tudo, eu vejo que as pessoas quando terminam a graduação, fica mais difícil voltar, mas, o foco é esse, continuar no grupo, mesmo que não seja mestrado, doutorado, não seja esse o foco, mas sempre um crescimento individual, grupal também, é isso (E10_GPCS).

[...]outro aspecto interessante é que por mais que o membro saia do grupo no contexto de pesquisa, ele continua no contexto de amizade. Então, por exemplo, pessoas que foram fazer doutorado em outras universidades, nós, em off, ainda temos o mesmo contexto de grupo ali no wpp e tal. Então, isso é outra questão interessante que é fruto dessa vivência enquanto grupo de pesquisa (E2_GPCCT).

E, sempre o pessoal é muito solícito, né?, muito colaborativo. Tem alguns que são disponíveis que nem mais estão aqui, mas vem pra cá. O cara que tava dando o nosso minicurso de geoprocessamento nem é mais aluno aqui, ele tira um dia na semana só pra vir pra, pra ensinar a gente, tem sempre essa convivência muito forte, o pessoal lá é muito unido. Tem gente lá que já é professor na Federal Fluminense, na Federal do Rio Grande do Sul, e eles vem pra cá, dar essa ajuda, esse suporte (E1_GPCET).

A análise das relações nos grupos de pesquisa investigados mostra, por um lado, a importância do gerenciamento das relações nos grupos de pesquisa, como salienta o doutorando: “*Eu acho que isso é uma questão importante também porque é a questão das relações humanas. Então gerenciar isso era complexo [...] saber administrar isso era importante pra se evitar conflitos, desentendimentos*” (E2_GPCCT).

Isso corrobora para o que Fernandez e Odélius (2013), Odélius e Sena (2009) e Odélius *et al.* (2011) apontam em seus estudos sobre as competências gerenciais necessárias para os grupos de pesquisa. Além da experiência científica, colocada pelo CNPq, a habilidade de gerenciar pessoas é tão essencial ao trabalho quanto gerenciar recursos e processos.

Por outro lado, as experiências nas relações de trabalho em grupos de pesquisa possibilitam o aprendizado. Além da pesquisa, a formação dos pesquisadores nos grupos envolve a habilidade de conviver: convive-se com os problemas, com os conflitos, as

conquistas e fracassos do outro, além dos seus. Aprende-se a conviver, habilidade humana tão requerida nos espaços sociais dos trabalhadores. Da mesma forma que os profissionais da computação, como salienta E4_GPCCT: “[...] *you are trained to develop, you are not trained to work with people*”, outras áreas profissionais demandam o aperfeiçoamento das relações interpessoais para a vivência laboral, principalmente para aqueles que irão se engajar como líderes de grupos de pesquisa no futuro.

Como demonstrado pelas vivências dos grupos investigados, a mobilização dos sujeitos para a transformação do sofrimento na IES é necessária para que o trabalho ganhe sentido, para que a produção dos grupos de pesquisa seja beneficiada. A produção é vista além da técnica; ela é resultado do produto da união e sentimento de equipe, como menciona o E3_GPCET. Assim, “*equipes desunidas tendem a não perdurar*” complementa-se, tornam-se improdutivas. À produção dos grupos é necessário o engajamento coletivo para a manutenção das boas relações de trabalho, enquanto expande-se a fronteira do conhecimento.

O resultado da vivência no trabalho em grupos de pesquisa pode ser tanto estruturante como destruturante. As relações tecidas nesses espaços de conhecimento são importantes para a construção da identidade do pesquisador. Desse modo, os conflitos interpessoais não devem ser vistos como “*ossos do ofício*” dos grupos de pesquisa, mas como oportunidade de evolução na tarefa de reorganizar o espaço de trabalho acadêmico-científico.

4.2.5 Sofrimento

O núcleo de sentido “[...] *a gente tem que tá sempre trabalhando, assim, como um camelo pra dar de conta das coisas da universidade [...]*” (E7_GPCB) indica que o trabalho nos grupos de pesquisa reflete as vivências de sofrimento do contexto laboral universitário. As evidências empíricas de sofrimento são apresentadas na Figura 12.

Figura 12 – Vivências de sofrimento nos grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

As vivências de sofrimento dos entrevistados são interpretadas principalmente pelas falas referentes às queixas acerca de sobrecarga, estresse, acúmulo de atividades e falta de tempo, contextualizadas nos processos de publicação científica, rotina nos laboratórios, distribuição do tempo entre atividades dentro e fora do campus, todas destacadas no Quadro 9.

Quadro 9 – Sobrecarga, estresse, cansaço, acúmulo de atividades, falta de tempo

(continua)

Categorias	Trechos
Sobrecarga/estresse/cansaço	<p>[...] eu me sinto sobrecarregada, porque,além das quarenta horas da *** [...],às vezes, eu nem estou trabalhando lá (no hospital), mas eu estou cansada [...] (E9_GPCS). O desafio é publicação mesmo, que a gente sabe que não é fácil publicar [...] a professora até uma vez disse brincando que se sentia uma revendedora de Avon (risos), porque ela tinha que atender a meta, né?, atender aquela meta, atender aquela meta, e aí ela se descontraí com a gente: ‘E, aí o que é que a gente faz com esse número de publicações?’ (risos), (E10_GPCS).[...] a gente tem que ter um número x no final do ano para um relatório, então, se eu não publico, eu não tenho esse número de pontos, isso às vezes você manda um trabalho pra revista, a revista demora, não aceita, manda pra outra, e isso é puxado, é estressante (E9_GPCS).Eu passo de três a quatro horas por dia no laboratório, mas eu já cheguei a passar o dia todo. Quando a gente tá nessa fase de coleta de dados é bastante cansativo (E1_GPCET). [...] às vezes o artigo volta, dizendo pra acrescentar mais um artigo, você acrescenta, passa mais um ano pra voltar, acrescenta outro artigo. Aí você pensa: certo. Então, é uma coisa muito cansativa de se fazer, principalmente pra quem é do mestrado e doutorado, porque eles têm que produzir, eles são mais cobrados, né?, porque, na graduação, a gente não é tão cobrado por isso, mas eles correm bastante atrás disso (E10_GPCS).</p>

(conclusão)

Acúmulo de atividades/falta de tempo	[...] as coisas se tornaram um pouco mais difíceis, porque [...] não só a função não tava relacionada à pesquisa, mas a carga de trabalho é bem maior, então houve um afastamento [...] não só do grupo de pesquisa mas de tudo, de todas as outras coisas que eu tenho interesse, que eu gosto de fazer. A dedicação que a função (de gestão acadêmica) exige é total, é mais que as oito horas que você tem durante o dia (E4_GPCCT). [...] às vezes não é tão fácil fazer pesquisa com a grade que a gente tem na enfermagem, porque é um curso integral, então não é tão fácil a gente tá se dispondo a ir num hospital, a ir numa casa gravar entrevista, se dispondo a ter esse horário, porque às vezes a gente vai num final de semana, pra pesquisar, pra ter uma coleta boa (E10_GPCS). [...] a gente conhece o nosso grupo, por conta da maioria ser enfermeira, a gente sabe que é difícil conciliar atividades [...] por causa dos horários, tá sendo muito difícil, eu, digo, por mim, tá sendo muito difícil conciliar o internato com o hospital, tá indo sempre lá, é mais complicado (E10_GPCS). Uma das dificuldades é também o tempo, né?, ter que fazer várias coisas em pouco tempo, tem que correr muito, mas, é... porque eu tenho que dividir o tempo com as aulas e o laboratório, e aí fica mais essa sobrecarga de assunto (E1_GPCET). Um ponto negativo, eu acho que é isso, da gente ter pouco tempo. Pouco tempo, o aluno da graduação quando chega nos dois últimos semestres, ele vai pro internato, então, além do internato, ele tem o TCC, sobrecarrega (E9_GPCS). Acúmulo de tudo, aqui o professor ele tá na graduação, ele tá na pós, ele tá nisso, naquilo, e aquele momento de produzir você precisa ter tempo, pra ler, pra pesquisar, pra fazer uma busca na internet (E9_GPCS).
--------------------------------------	---

Fonte: elaborado pela autora

A sobrecarga, o estresse e o cansaço são sinais evidentes de sofrimento no trabalho nos grupos de pesquisa analisados, como indicam as falas dos entrevistados E1_GPCET, E9_CS e E10_GPCS. As dificuldades englobam, por um lado, o desgaste em atividades tipicamente intelectuais, como a produção científica, não ela em si, já que o desprazer não vem do pesquisar, mas do processo de publicação (E9_GPCS); por outro, das atividades mais operacionais, como no caso do trabalho laboratorial (E1_GPCET).

Inferese-se que o sofrimento exposto pelo E1_GPCET advenha da baixa possibilidade de adaptação das tarefas no ambiente dos laboratórios. A padronização dos laboratórios científicos decorre na especialização das tarefas e da incidência de rotina de análises, não permitindo a autonomia do graduando, que divide o tempo entre atividades de ensino e pesquisa. Qualquer adaptação no laboratório para tentar dar conta das tarefas da graduação, enquanto se está lá, torna-se impossível, somente em casa conseguirá desligar-se dos instrumentos e desempenhar as atividades acadêmicas.

O processo de publicação é trazido nas falas dos entrevistados como fator que acentua o sofrimento nos grupos, fase que envolve o desgaste, dada a relação com a estrutura da publicação científica. Dependendo do estágio, o desgaste físico e mental surge figurado em estresse, irritação. E5_GPCCT e E10_GPCS narram seus sofrimentos:

A gente se dedicou a essa revista, foi praticamente um ano de dedicação, ajeitando o artigo, melhorando ele, fazendo novas análises, fazendo entrevistas, a gente desenvolveu uma ferramenta, a gente chamou pessoas pra testar a ferramenta e analisou o que as pessoas estavam falando da ferramenta. Tudo isso aí custa, eu acho que você sabe (risos). Aí a gente fez, tanto que o evento que eu ganhei o Bestpaper foi em 2016, o artigo foi publicado em agosto de 2017, foi praticamente um ano, o evento foi mais ou menos nessa época, um ano de idas e vindas porque pegava as revisões e fazia as correções, mandava de novo. Aí até 2017 foi isso, foi essa troca, fora outros artigos que eu tava escrevendo (E5_GPCCT).

E12_GPCSA menciona a dificuldade para conseguir publicar os trabalhos de seu grupo, acentuada pela novidade do tema na sua área de pesquisa, um desafio:

A gente tá num campo novo, precisa fazer muita pesquisa, precisa ganhar uma massa crítica interessante, pra pode começar a parecer e a ter respaldo, por exemplo, de publicações. Outra coisa: é difícil, porque, quando você entra numa discussão nova, quando você manda um artigo ou você enfeita, ou você coloca um nome que as pessoas tão mais acostumadas a ouvir, ou você sabe que vai encontrar dificuldades, então a ideia do grupo é bem inerente a essa dificuldade mesmo (E12_GPCSA).

Na visão da pesquisadora-líder do grupo das Ciências da Saúde (E9_GPCS), o sofrimento em torno das dificuldades no processo de publicação envolve a questão do preconceito regional, argumento com o qual o pesquisador-líder das Ciências Exatas e da Terra discorda:

Então, sul e sudeste se destacam, e no Ceará nós temos muita coisa interessante que a gente não publica, entendeu? E a gente perde por não publicar. Eu trabalho num hospital de ponta que tem coisas excelentes, nós temos um serviço de excelência em algumas coisas, mas que ninguém sabe, porque não tem publicação. Do mesmo jeito, os alunos daqui pesquisam coisas interessantes, que eu vou ver foi feito em Minas, no Rio, e gente tem feito coisas aqui bem melhor, mas não tem nada publicado, aí isso realmente é horrível. Tem o preconceito, inclusive há um tempo, a gente tava trabalhando em um artigo, e eu disse: 'Olha. Não coloca do Ceará, de uma região do nordeste' porquê há preconceito (E9_GPCS).

A gente também faz pesquisa com nível que é tão bom quanto qualquer área do conhecimento, porque, afinal de contas, hoje em dia, tem tudo, os meios de comunicações são vários, o interesse de cada um é diferenciado, um daqui do nordeste, pode tá muito melhor do que um do sul ou do Rio Grande do Norte, da mesma forma que um de lá pode tá melhor do que o nosso, não é problema de ser daqui ou de lá, é ter que as condições hoje são quase a mesma, porque tem condições de participar (E11_GPCET).

“E, aí o que é que a gente faz com esse número de publicações?” (risos) (E10_GPCS), pergunta da pesquisadora-líder do grupo das Ciências da Saúde, viva na mente da graduanda, revela o sofrimento docente em torno da avaliação com base na produtividade acadêmica, ao ponto de a professora usar o humor ao dizer se sentir como uma revendedora da Avon, forma de tentar minimizar o risco em torno da intensificação do trabalho.

O sofrimento em relação à publicação, expressa nas falas dos entrevistados, converge com o que Borsoi (2012) acredita: que o sentimento em torno do ser produtivo está relacionado, no sistema acadêmico-científico, à ideia da produção científica, tentativa de materializar o trabalho intelectual. O trabalho de escrita científica pode ser publicado, lido, debatido, inclusive até citado, mas também descartado, relegado à gaveta.

O sofrimento docente é percebido no desgaste em torno do trabalho nos grupos de pesquisa, pelas reclamações acerca do acúmulo de atividades, da falta de tempo, aspectos recorrentes na literatura sobre o trabalho docente (BORSOI, 2012; COUTINHO; MAGRO; BUDGE, 2011; HOFFMANN *et al.*, 2017). Os entrevistados destacam: i) a pluralidade de papéis exercidos nas IES, acompanhado da intensificação do trabalho-docente; ii) as dificuldades dos discentes para conciliar atividades de ensino e pesquisa.

Os achados sobre o sofrimento discente no contexto dos grupos de pesquisa corroboram para esclarecer as vivências subjetivas em torno das dificuldades da vida acadêmica. Indica-se, na literatura, que o sofrimento desses sujeitos pode, além de afetar o rendimento nas disciplinas, desencadear transtornos psicológicos. A ansiedade em torno do possível cancelamento da bolsa de pesquisa também agrava o sofrimento, em alguns casos. O sofrimento no contexto universitário é acompanhado, por vezes, pela convivência com problemas familiares. As dificuldades apresentam-se quase sempre nos bloqueios de aprendizagem, da escrita, no abandono de disciplinas, na solidão (BISPO; HELAL, 2013; CRUZ, 2017; SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018).

Infere-se, a partir da narrativa da E10_GPCS, que a liderança dos grupos de pesquisa exerce papel importante na ajuda aos discentes a lidar com o sofrimento. A discente destaca a relação com a professora-líder do seu grupo para ajudá-la na superação das dificuldades advindas da intensificação dos últimos semestres do curso:

[...] a gente tá no internato, então, a gente tem menos tempo ainda, porque além da monografia a gente tá no internato, a gente sai uma hora chega em casa duas, três, aí vai fazer a monografia; no outro dia, acorda cedo de novo, pra ir pro hospital. Então é uma rotina bem pesada, aí a minha professora é muito cuidadosa em relação a isso, ela tenta não puxar muito da gente, ela sabe da nossa carga horária[...] (E10_GPCS).

As vivências de sofrimento no trabalho dos grupos de pesquisa são destacadas a seguir por meio dos sentimentos compartilhados pelos entrevistados. O sentir-se desvalorizado, a culpa, frustração, decepção e os sentimentos de inferioridade revelam-se no contexto das dificuldades com a gestão universitária, mas também com conflitos intra-subjetivos, os quais põem a subjetividade à prova (DEJOURS, 2004, 2009).

Quadro 10 – Desvalorização, culpa, frustração/decepção, inferioridade

Categorias	Trechos
Desvalorização	A gente se sente triste, né? [...] a gente tá dando muito retorno pra universidade, porém a universidade não tá dando o retorno que a gente deveria receber, entendeu? Além da estrutura, é claro (E3_GPCET). O que importa mesmo é a aula, você ser um bom professor, você ser homenageado pelos alunos, esse tipo de coisa, mas quando você trabalha fundo, produz e tudo mais, isso é até mal visto [...] a universidade não entende a pesquisa, a pesquisa pra mim dentro da universidade é meio , né?, meio...eles entendem que você dá aula, mas não entendem que você pesquisa (E7_GPCB).
Culpa	Eu acho que foi esse questionamento, né?, de pensar o que tinha acontecido, que podia ter sido roubo , né?, e depois quando a gente descobriu que era esse motivo,que tinha sido perdido em campo, a gente ficou mais triste ainda [...] era um equipamento de referência que poucas instituições têm e ele tá parado por causa disso, a gente sentiu assim, ‘Opa, a gente também teve culpa nisso, tem parcela nisso’ entendeu? (E3_GPCET). A gente não fez mais reunião até hoje, aquela reunião de grupo, mesmo, de todos participando [...] as pessoas criam uma certa expectativa em saber quando o grupo, porque, tem interesse de participar e sou eu que me culpo de não tá fazendo as reuniões [...] (E12_GPCSA).
Frustração/decepção	O sentimento às vezes de um pouco de decepção, às vezes eu fico decepcionada, que eu vejo assim: poucos carregando um piano muito grande (E7_GPCB). Meu Deus do céu! Assim, muita frustração porque você dedica tempo àquilo ali. Porque não é uma coisa que sai de uma hora pra outra, quando você tem um artigo rejeitado, a primeira coisa que você pensa é ‘Puxa! Perdi meu tempo. Isso aqui não vai pra canto nenhum.’ É um trabalho jogado fora, de noites acordadas jogada fora [...] porque a primeira coisa que você pensa é que não tem valor aquilo ali [...] assim, teve aquele sentimento, mas, passou (E5_GPCCT). Quando um artigo é rejeitado, é muito triste, muito pesado, porque a gente trabalha tanto, a gente dedica um tempo, assim, estuda pra tá publicando [...] (E10_GPCS).O professor *** disse ‘Isso aqui não dá certo. Não vai por aqui, isso não vai dá certo’. Na hora, eu tive um impacto grande porque na minha cabeça, aquilo fazia todo sentido pra mim, mas, quando eu cheguei pro professor, ele abriu a boca e disse:‘Não dá certo’, e me explicou por que, eu pensei:‘Poxa!’ foi meio que, o meu mundo desabou, porque aquilo que eu tava pensando, que era tão legal, não vai dar certo (E5_GPCCT).
Inferioridade	O meu primeiro semestre...eu ainda não apresentei nada porque eu ainda estava aprendendo, mas foi um impacto pra mim quando a gente teve essa reunião, começou todo mundo falar o que fez, quando chegou na minha vez, eu não tinha feito nada [...] isso me impactou porque eu me senti muito.. como é que eu posso te dizer? muito, assim..., eu não fiz nada, tipo, inferior aos outros...só eu e outro que não publicou, e eu estava com aquele sentimento de inferioridade justamente por isso também, porque eles estavam publicando e eu não estava (E5_GPCCT).

Fonte: elaborado pela autora

Enquanto E3_GPCPT visualiza a desvalorização do trabalho pelas dificuldades em obter recursos por parte da IES para a operacionalização dos trabalhos de pesquisas no seu grupo, E7_GPCB recorre ao sentimento de desvalorização para justificar a não-continuação do grupo formalizado junto ao CNPq, migrando para estruturação do trabalho em grupos informais, orientação de subgrupos de alunos da graduação e pós-graduação.

O sentimento de culpa surge nas falas do E3_GPCET e E12_GPCSA ao narrarem sobre momentos de dificuldades vivenciados na história dos grupos. Apesar do conhecimento acerca das intempéries do trabalho de pesquisa no mar, o sumiço de um equipamento, interpretado inicialmente pelo grupo como roubo, trouxe desconfortos aos pesquisadores, refletido no sentimento de culpa, como se a avaria fosse inevitável. Culpa-se porque, no trabalho de pesquisa nesse grupo, a autovigilância é onipresente, posta como prevenção aos incidentes, a garantia de fazer tudo certo sempre, de não passar pelo sofrimento de ter o artigo rejeitado pelos periódicos internacionais, como se analisa na fala do E1_GPCET:

O trabalho em si, o nosso, no caso, depende muito da quantidade de dados, quanto mais dados você tiver, teoricamente, melhor ele vai estar. O que acontece é que a pessoa às vezes vai colocar trabalho com poucos dados, com poucas informações coletadas e isso dá abertura para muitos questionamentos, né?. Aí acaba ficando um trabalho meio incerto, né?. Aí que é aconselhado é que a gente faça mesmo uma coleta grande de dados, que faça além do necessário, mas que fique completo, que não dê margem a erros. As próprias revistas internacionais, elas são bastante rígidas, né?, na correção, às vezes volta de três a quatro vezes, até ser aceito. Aí pra não ter esse trabalho, de mandar, voltar, corrigir, mandar, voltar, corrigir, aí a gente tenta fazer tudo logo certim de primeira pra não precisar tá tendo esse trabalho (E1_GPCET).

A culpa na fala do pesquisador-líder (E12_GPCSA) está relacionada às dificuldades para dar continuidade às reuniões de compartilhamento do grupo, embora tenha ciência de que a interrupção não está relacionada somente à agenda pessoal. Percebe-se que, no decorrer do tempo, os grupos sofrem mudanças em relação à periodicidade das reuniões, quase sempre justificadas pelas dificuldades dos participantes em conciliar atividades externas com as atividades dos grupos de pesquisa. No entanto, na posição de líder, a não-continuidade dessas reuniões pode trazer sofrimento a esses sujeitos, dado o sentimento de responsabilidade.

Nos grupos de pesquisa, a frustração e a decepção são metaforizadas nas expressões: “*carregar um piano muito grande*”, “*trabalho jogado fora*”, “*o mundo desabou*”. E7_GPCB relata que a decepção decorre do fato de não conseguir continuar a trajetória como pesquisadora na IES, o sofrimento soma-se à responsabilidade em torno da coordenação de um laboratório e a extensa carga de horas de ensino.

E5_GPCCT e E10_GPCS compartilham as frustrações em torno da publicação. O artigo rejeitado na avaliação dos periódicos e congressos parece indicar o que Ortega (2017) considera: o paradoxo premiação/punição, segundo o qual configura-se o aceite do artigo na vivência dos pesquisadores como o ateste da qualidade do trabalho bem-feito; do contrário, o castigo pelo trabalho mal feito: “[...] *que não tem valor aquilo ali...*” (E5_GPCCT).

A expressão “*O meu mundo desabou*” (E5_GPCCT) é evocada na narrativa do mestrando para explicar os sentimentos vivenciados em torno da relação orientando-

orientador, uma chamada à mobilização subjetiva do discente. Frustra-se pela expectativa traçada em torno do trabalho realizado, avaliado pelo pesquisador-líder como passível de melhorias. Como resposta à situação, narra como se mobilizou para superar o fracasso:

*Mas isso eu levei, eu não deixei de pesquisar, não fui mais por esse caminho, fui por outro, continuei ajudando a ***, no final, o que eu levar, o que eu aprendi com a *** [...] foi como colocar a mão na massa. Aí depois eu fui ajudar outro colega, na verdade, esse outro colega meu, ele tava se formando, aí foi que ele disse: 'Olha Da pra tu ir por aqui, a minha pesquisa tem trabalhos futuros, por que tu não pega um deles?'. Aí foi que eu peguei o trabalho futuro e coloquei pra frente, e deu outra pesquisa, que foi o meu TCC, foi uma evolução do trabalho de outra pessoa (E5_GPCCT).*

E5_GPCCT evoca outra situação. Nessa, o sofrimento surge pelo sentimento de inferioridade, demonstração clara da relação intrapessoal com o trabalho no grupo de pesquisa, mais uma oportunidade para evoluir frente à capacidade de interpretar e mobilizar a subjetividade para “[...] experimentar a própria vulnerabilidade na luta pela identidade” (FERREIRA; MACEDO; MARTINS, 2015).

[...] assim, eu me sinto (realizado) hoje, porque, assim...quando eu entrei, eu tive essa síndrome de inferioridade. Hoje, eu me sinto no mesmo nível das pessoas que eu admirava, ontem, entendeu? As pessoas que ontem eu admirava, eu me sinto no mesmo nível. Eu me sinto realizado nesse sentido, que hoje eu consigo discutir com eles temas, e o que eles tão falando, eu tô entendendo. Não é nada novo, absurdo, pra mim, aí, nesse ponto, eu me sinto realizado, tanto que esse ano eu pude discutir lá no evento, conversar com outras pessoas, e pra mim foi/ antes o aluno de iniciação científica, que ficava só escutando, hoje pode participar (E5_GPCCT).

O caso do mestrando (E5_GPCCT) é tomado para exemplificar como o trabalho em grupos de pesquisa pode ser importante na construção da identidade dos seus participantes. Para Dejours (2009), isso ocorre porque, ao trabalhar, o indivíduo engaja sua personalidade para tentar dar conta da atividade. A experiência de trabalho pode favorecer a estruturação do sujeito, ao conferir sentido ao que é realizado. Valoriza-se, após a vivência de fracasso, desânimo, sentimento de inferioridade; a conquista, a superação. O sofrimento é compensado em reconhecimento, prazer, não-desistência, perseverança.

As vivências de sofrimento no trabalho nos grupos de pesquisa apresentam-se também nos relatos dos entrevistados sobre as dificuldades no contexto da obtenção de recursos financeiros e nas relações de trabalho. No primeiro, as impressões sobre a organização do trabalho universitário é trazido à tona. No segundo, a dinâmica da relação intersubjetiva admitida nos conflitos com os pares; ambos, apresentados no Quadro 11:

Quadro 11 – Dificuldades para obtenção de recursos, conflitos interpessoais

Categorias	Trechos
Obtenção de recursos	<p>Acredito que uma dificuldade seja a burocracia, pra conseguir transporte, pra conseguir verba (E1_GPCET). A principal dificuldade é a burocracia [...] pra eu conseguir dinheiro pra consertar um equipamento (E7_GPCB) [...] você tem um financiamento que garante bolsas...,mas não dá pra ser criativo em relação a coisas pra fazer... A gente não vai ficar esperando um, dois anos, pra publicar na revista [...] vai ter dinheiro pra ir? Se não tiver dinheiro pra ir a gente não manda...a gente tem muita dificuldade de participar de vários espaços, de vários eventos (E4_GPCCT). Pra gente submeter artigos pra conferências, hoje em dia, a gente reflete muito se compensa, porque a verba é cara e não há contribuição quase nenhuma por parte de subsídios que consiguissem financiar isso (E2_GPCCT) [...] às vezes a bolsa atrasa, tem que tirar do bolso da gente, porque não tem o dinheiro da bolsa, eu tô fazendo a coleta agora, mas, a bolsa não caiu, da IC, então, não saiu esse mês, provavelmente, só em março, então, eu tenho que coletar agora, porque tem um prazo pra cumprir (E10_GPCS). Eu faço o trabalho pra todo mundo, com os recursos, porque, sem recursos não tem dinheiro na universidade, como é que a pessoa vai fazer pesquisa lá em Jericoacoara, lá em Aracati, como que eu vou embarcar alguém no navio, quem vai pagar? Então, eu peço ajuda, arrumo um barco (E11_GPCET).</p>
Conflitos interpessoais	<p>[...] já tive assim, duas oportunidades de, de pedir pra alguém sair do grupo, porque, a gente sente no grupo quando a pessoa tá destoando , né?, o grupo sabe, é...então, eu sinto que não há participação, a pessoa tá fazendo mestrado e tal, há sempre uma interação muito interessante, mas, quando a pessoa interfere nessa interação, de qualquer maneira atrapalha, não tá com o mesmo espírito, sabe? (E12_GPCSA). Tem, essa é uma realidade nossa da computação, as pessoas da computação têm uma postura mais individualista, tem uma postura mais solitária, característica da própria área, da natureza do nosso trabalho. Então a construção desse ambiente colaborativo ela se dá...porque a tendência das pessoas é cada um se isolar na frente do seu próprio computador e cada um fazer seu próprio trabalho (E4_GPCCT). Teve membros que já saíram do grupo justamente porque, talvez, assim, eu não sei o motivo real, mas creio eu que seja por causa das críticas, porque não aceitaram a crítica, e o *** que era esse ex-membro, ele era muito crítico. Se você não fizer o negócio certo ele vai falar, ele vai dizer ‘Tá errado’, às vezes ele vai fazer, o próprio grupo mesmo vai fazer uma brincadeirinha (E5_GPCCT). Eu acho que a questão do ego que pode diminuir essa noção de equipe, de grupo, mas o nosso coordenador ele sempre tenta evitar isso, entendeu? Mas, normalmente, de vez em quando, aparece [...], por exemplo, cara jovem ainda, publicou um artigo internacional, ego inflamado, é normal , né?, mas só que passa muito tempo pra baixar o ego, entendeu? (risos) (E3_GPCET).Eu acho que a mesquinhez, o egoísmo de não querer ver o outro melhor que você, sabe? É como, voltando à metáfora do time de futebol, tem gente que é como o laranja podre, a pessoa entra lá, e o outro acaba achando ruim, ele não pensa no time , né?, ele é uma laranja podre, quer ser mais que os outros, faz panelinha (E8_GPCSA). [...] salvo um ou outro conflito individual que acontece, que acontece vez ou outra porque essas coisas acontecem em qualquer ambiente social, a harmonia no grupo, ela, ela, de forma geral, está presente (E4_GPCCT).</p>

Fonte: elaborado pela autora

Conseguir verba, consertar equipamentos, participar dos congressos, embarcar, ações expressas para contextualizar os desafios, as dificuldades para manutenção do trabalho nos grupos de pesquisa. Nas falas, essas dificuldades são direcionadas, na maioria das vezes, à gestão universitária, à morosidade dos processos administrativos, expresso pelo uso pejorativo

da palavra burocracia. Os grupos adaptam-se para que os trabalhos sejam feitos; sem a mobilização coletiva para dar conta do trabalho, não se sobrevive.

Os entrevistados apresentam ainda como sinais de sofrimento os conflitos interpessoais, desafio para o trabalho nos grupos, apesar de que tais dificuldades sejam interpretadas como normais, acontecem em qualquer grupo (E4_GPCCT). Compreende-se que os conflitos interpessoais podem trazer maior desgaste aos pesquisadores-líderes, responsáveis pelo desligamento dos participantes (E12_GPCSA). Ações individualistas e descompromissadas com a visão de grupo são fontes de conflitos; nesse caso, a persistência em comportamentos nocivos ao bem-estar pode levar no pior dos casos: a exclusão.

Deduz-se que o sofrimento nesses grupos de pesquisa seja mais criativo do que patogênico, considerando a baixa incidência de queixas sobre problemas de saúde, questão identificada somente na fala do E11_GPCSA. As vivências de sofrimento nos grupos de pesquisa atestam o modo como os participantes se relacionam com o trabalho, conferido pela interpretação que fazem das dificuldades e desafios no ambiente acadêmico-científico. O sofrimento vivido individualmente é trazido ao grupo como forma de construir defesas para o enfrentamento das situações adversas, até mesmo mobilizadoras.

4.2.6 Estratégias de defesa

O núcleo de sentido “[...], *mas aí se eu for me estressar, me acabar com isso, eu vou morrer*” (E9_GPCS) revela o uso de estratégias de defesa pelos pesquisadores dos grupos de pesquisa investigados para conviver com o sofrimento. As estratégias de defesa são consideradas na PDT como recurso utilizado pelos trabalhadores para que dêem conta das situações conflitantes no trabalho e mantenham-se saudáveis, apesar do sofrimento, mesmo que tais estratégias, com o tempo, tornem-se ineficientes (MORAES *et al.*, 2010).

A racionalização, a negação, o conformismo e o humor aparecem como estratégias de defesa individuais dos pesquisadores-líderes. O Quadro12 apresenta as falas que exemplificam as evidências de estratégias de defesa individuais mais recorrentes.

Quadro 12 – Estratégias de defesa individuais: racionalização, negação, conformismo, humor, organização sistemática das atividades

[...] a questão do tempo, da organização, de cronogramas mesmo, de cumprir cronogramas, pra gente é muito complicado, pra gente da área da saúde, de conciliar muita coisa, porque a vida não se baseia só no grupo [...] Então, seria só isso mesmo, esse ponto negativo, da gente tentar conciliar mesmo, porque não é fácil [...], mas é isso mesmo (E10_GPCS)
[...] então tem toda uma dinâmica , né?, relativa à pós-graduação [...] a gente organiza eventos, fora eventos, congressos que a gente tem que participar. Enfim, é uma vida muito rica...,mas devotada, porque eu não tive férias, não tive parada, não tive nada... [...] era tanta coisa e uma coisa foi atropelando à outra, mas é assim que funciona , né?? (E9_GPCB)
Eu quando tô no laboratório tento focar mais os estudos do laboratório, quando eu tô em casa é que eu vou estudar mais as coisas da graduação. Mas no laboratório eu tenho que focar mais nas coisas do laboratório porque os assuntos, a maioria dos nossos artigos são em inglês, não tem tradução[...] tem esse trabalho todo. Os artigos são muito extensos [...], mas a gente vai levando, vai desenvolvendo (E1_GPCET).
Não tenho ressentimento de como aconteceu, da decisão que eu tomei [...] Não, eu não diria que nada me incomodou não. Talvez eu ter ficado surpreso em relação a percepção que eles tinham do impacto que a minha ausência teria.Eu não achei que eles fossem imaginar que a minha ausência, a minha não presença diária no grupo fosse gerar grande impacto[...] mas nada me incomodou não [...]eles aceitaram, ou tiveram que aceitar (risos). Não havia muita opção no momento, mas eles se viraram muito bem (E4_GPCET).
Acredito que uma dificuldade seja a burocracia, pra conseguir transporte, pra conseguir verba. Mas não é uma coisa que atrapalhe tanto, é uma coisa que faz com que a gente seja mais planejado, mais precavido [...] tem que ser tudo administrado, as notas fiscais bem direitinho, pra não dá [...], mas [...],fora isso, não vejo nenhuma dificuldade não (E1_GPCET).
[...] se a pesquisa não vai bem...e aí o sistema continua andando, ninguém para por conta disso. Parece uma coisa lógica , né?, se você tem pro-reitoria de pesquisa [...]mas, no fundo, no fundo, eu acho que é uma coisa, não é culpa do pró-reitor, não é nada disso, é porque o sistema já foi moldado um pouco desse jeito , né?, nós o latino-americano (E7_GPCB).
[...] sobrecarrega muito o professor ter muitos alunos, mas, a gente acaba tendo porque a demanda exige isso [...]mas, a gente acaba tendo, porque a demanda exige isso (E9_GPCS).
[...] dizer que todo aluno de mestrado produz, termina e produz, eu tenho problema com isso [...], mas aí se eu for me estressar, me acabar com isso, eu vou morrer. (E9_GPCS).
[...] a dificuldade no momento tem sido sala, mas, dá pra falar, dá pra se reunir[...], talvez, assim, a divulgação que os alunos fizeram que tem tanta gente querendo entrar que já tá...no limite (risos), entendeu? [...],masnum tenho dificuldades não (E9_GPCS).
[...] a gente já tem um calendário anual, e a pessoa, no dia da reunião, diz “Ah. Não posso, tenho compromisso”. Então, essas coisas que acontecem em todo grupo, mas, eu não posso obrigar ninguém a vir , né? (E9_GPCS).
[...] eu acho que nas horas das críticas, tipo assim, até que ponto você pode criticar, entendeu? De que forma você pode falar com uma pessoa? Porque, às vezes, eu acho que não era nem má intenção não[...]é porque às vezes é só o jeito da pessoa ser, a pessoa falava de um jeito que a outra se sentia ofendida, mas, no geral, as criticas sempre serão levadas pro lado positivo, mas é só essa forma de você tomar cuidado com a pessoa, porque que nem todo mundo é igual (E5_GPCCT).
[...] Aí a pessoa ficou de trazer isso, procurar ler tais autores, aí a pessoa chega e diz que não teve tempo, as vezes foi porque não teve mesmo. Da um desânimo , né?,...mas eu não sou pessimista não, em nada, nunca fui, então é levantar de novo o astral e seguir pra frente (E12_GPCSA).
O desafio é publicação mesmo, que a gente sabe que não é fácil publicar [...] a professora até uma vez disse brincando que se sentia uma revendedora de Avon (risos), porque ela tinha que atender a meta , né?, atender àquela meta, atender aquela meta e aí ela se descontraí com a gente...(E10_GPCS).
[...] esse ano, eu já comecei a me organizar mais, questão de organização de tempo e tal, por conta que antes eu tinha mais tempo do que agora , né?, por conta do internato, então eu fiz uma agenda, cronogramas; no meu quarto, eu tenho um calendário enorme (risos) (E10_GPCS) [...] eu tô organizando nesse começo do ano até o restante desse ano , né?, é, eu confesso que é, é a primeira vez que tô me organizando de forma mais, de forma mais, de forma mais organizada, digamos assim (risos), porque, antes, eu trabalhava bem assim: eu trabalhava por demanda, surgia um artigo e eu trabalhava nele, lia, lia vários artigos, por interesse próprio, sempre tinha muitas disciplinas, mas sempre tava lendo alguma coisa, era bem solto mesmo (E8_GPCSA).

Fonte: elaborado pela autora

As estratégias de defesa *racionalização, negação e conformismo*, deixaram-se notar nas interrupções das falas pelos entrevistados, as descontinuações nos relatos, quase sempre percebido pelo emprego da conjunção adversativa “mas”, que parecia, às vezes, externar o desejo inconsciente de voltar à zona confortável da conversa, se possível, até confirmar se o que se deixou escapar pela fala ficaria ali mesmo, como, nervoso, pergunta o mestrando: “*Assim, só uma pergunta, isso vai pra lá, ou fica só aqui?*” (E5_GPCCT). A mudança no semblante do entrevistado, após a resposta negativa da sua pergunta, foi notória, como se o laço de confiança com o entrevistador tivesse sido restabelecido, permitindo-lhe continuar.

A racionalização das dificuldades do trabalho é recorrente nas falas dos pesquisadores-líderes para justificar as situações desagradáveis. Mesmo quando já tenha deixado escapar queixas quanto à sobrecarga de trabalho, o sofrimento é rapidamente negado, redimensionado para as questões mais objetivas, como se percebe na fala da E9_GPCS.

*Assim, o ideal é que a gente tivesse duas reuniões mensais, mas, eu me sinto sobrecarregada, porque além das quarenta horas da ***, eu tenho vinte de outra instituição de saúde em que eu sou coordenadora de um setor. Então, às vezes, eu nem estou trabalhando lá, mas, eu estou cansada. Então, a gente decidiu ter uma reunião por mês, tá...e, a dificuldade no momento mesmo tem sido sala, mas, dá pra falar, dá pra se reunir, mas...num tenho dificuldade não(E9_GPCS).*

É possível perceber que as estratégias individuais relatadas no quadro ocorrem principalmente nas falas dos pesquisadores-líderes, porém não é constatado, nas falas desses profissionais, sinais de adoecimento, exceto na fala do pesquisador-líder do grupo das Ciências Sociais Aplicadas, que justifica como um dos fatores que contribuíram para o não-retorno das reuniões de compartilhamento do seu grupo os problemas de saúde.

A maior incidência de estratégias de defesa individual nas falas dos pesquisadores-líderes revela o que a literatura tem apresentado: os riscos de adoecimento mental e físico aos quais os docentes estão expostos, dada a intensificação do trabalho desses sujeitos nas IES. A produtividade acadêmica, circunscrita na necessidade de publicar, é trazida à fala da professora-líder do grupo das Ciências da Saúde. O sofrimento é enfrentado também pelo uso do humor. Para tentar afastar os riscos de adoecimento mental pela elevação da carga psíquica, o dilema “*publish or perish*” é substituído pelo “publicar e viver”.

A organização sistemática das atividades ocorreu apenas nas falas dos discentes. Bispo e Helal (2013) já haviam identificado a ocorrência dessa estratégia ao investigar a dinâmica prazer-sofrimento na relação dos pós-graduandos (mestrandos) com seu trabalho acadêmico. Cruz (2017) sinaliza que a disciplina e a organização das atividades acadêmicas pelos pós-graduandos são necessárias para a saúde mental desses indivíduos. Ressalta que

assumir a pós-graduação como trabalho permite melhores condições de defesa contra o sofrimento, sentido assumido por E10_GPCS e E8_GPCSA.

Os entrevistados também mostraram evidências do uso de estratégias de defesa coletiva. Schlindwein observa que (2015, p. 192) “[...] as estratégias defensivas individuais, em que, cada um reúne suas forças mentais para suportar o real da atividade, não consegue anular efeitos deletérios que incidam sobre o ‘viver junto’”. Para Dejours (2010), o uso exagerado das estratégias individuais pode conduzir o sujeito ao isolamento, ao individualismo, não contribuindo com o enfrentamento coletivo. Observa-se, nas falas dos sujeitos, evidências do uso de estratégias coletivas, como o Quadro 13 revela.

Quadro 13 – Estratégias de defesa coletivas: mobilização subjetiva, atividades de convivência extragrupos

[...] a gente tinha um negócio interessante também, que eu fui um dos precursores, que era de não ir se reunir sozinho com o professor (risos). O meu trabalho ia eu e mais umas quatro pessoas conversar com o professor. Porque ou alguém ia aprender algo, ou a gente tava desenvolvendo uma solução e a gente ia lembrar algo na hora, ou porque a gente ia discutir algo que fazia parte de um problema em comum pra todo mundo (E2_GPCCT).
[...] eu fui com ela porque a coitada era muito insegura. Aí eu disse ‘Eu vou contigo ***, porque, qualquer coisa, eu tô lá’. A gente foi, aí ela apresentando lá o artigo...porque depois da apresentação do artigo tem as perguntas, aí ela...às vezes ela olhava pra mim, assim. Aí eu ia lá e ajudava, porque, se ela não soubesse responder, às vezes eu pedia a palavra e ajudava a ela a responder a pergunta (E5_GPCCT).
[...] sempre tinha o período do grupo, mas tinha o pós. Por exemplo, a gente já marcou pra jogar futebol, não no meu caso, mas tinham outros que jogavam tênis. Ou seja, sempre tinha a pesquisa, mas tinha o lazer também que a gente fazia. Era um grupo de amigos (E5_GPCCT).
[...] a gente tentava integrar todo mundo, fazia um churrasco, ia prum rodízio e lá, pelo menos uma vez por semestre, uma vez por ano, a gente confraternizava (E2_GPCCT).
[...] a gente tem esses momentos assim, mais de descontração, , né? nem de descontração, vamos dizer assim: de comunhão, vamos dizer assim...da gente entender que também somos humanos , né?, da gente entender que fazemos parte assim de um contexto que a gente precisa um do outro , né?, não é aquela questão de colocar, tarefa, tarefa, tarefa...é tão certo que as confraternizações são na casa da professora (E9_GPCS).
[...] gente se reúne fora do grupo de pesquisa, fora da universidade, pra sair, pra comer alguma coisa, pra conversar [...] (E6_GPCSA).
Uma coisa que eu acho muito importante dentro do princípio da interação é que a gente tenha momentos, ritos de passagem: você atingiu uma vitória, comemora-se a vitória; a pessoa passou, defendeu a tese, defendeu, era do grupo?, então ela vem comemorar com a gente e tudo mais. São momentos assim [...], não fica só na questão do conhecimento (E12_GPCSA).
[...] a nossa relação lá, a gente sai junto, pra assistir o jogo, jogar, muito amigo. Inclusive, tem as festas também de confraternização do laboratório (E1_GPCET).

Fonte: elaborado pela autora

E2_GPCCT e E5_GPCCT mostram aspectos da inteligência inventiva, processo criativo que surge na confrontação dos sujeitos com o trabalho prescrito, o uso da subjetividade para criar alternativas à rigidez do trabalho prescrito (DEJOURS, 2012b). Ajudar a colega a enfrentar o medo da sabatina na pós-apresentação, ajudar os colegas a não temer a hierarquia da liderança, podem indicar demonstrações de contribuição ao trabalho do

grupo, à própria subjetividade, já que ao enfrentar a situação, o trabalho do grupo é enaltecido, o sofrimento é enfrentado nas bases do “viver junto”.

Lazer, encontros e confraternizações encontram-se nas falas da E10_GPCS e do E12_GPCSA como tentativa de afastar o sofrimento em torno da intensificação da produção científica. A mobilização coletiva contra o não-reducionismo dos grupos a meras “linhas de produção” (ORTEGA, 2017) apresenta-se pela inclusão de outros sentidos ao grupo de trabalho, como o sentimento de pertencer a um “grupo de amigos” (E5_GPCCT).

A professora tenta sempre unir a gente, doutorandos, mestrandos, sempre tenta unir a gente, sempre tenta colocar, fazer atividades que sejam de todos, né?, sempre tenta ter confraternizações, ter atividades que nos unam, né?, principalmente em relação à, que não fique só naquele processo de produção científica, produção científica, ela tenta criar um vínculo no grupo, ela faz atividades extras, a gente às vezes almoça junto depois do grupo, então, vem antes do grupo (E10_GPCS).

Uma coisa que eu acho muito importante dentro do princípio da interação é que a gente tenha momentos, ritos de passagem, você atingiu uma vitória, comemora-se a vitória, a pessoa passou, defendeu a tese, defendeu, era do grupo, então, ela vem comemorar com a gente e tudo mais, são momentos assim [...] não fica só na questão do conhecimento (E12_GPCSA).

Nas trajetórias dos grupos, observa-se que os pesquisadores já se mobilizaram para resolver outros conflitos, ao buscar meios de adaptarem-se e superar as dificuldades. No grupo das Ciências da Computação, são notórios os ajustes realizados pelos membros para facilitar o trabalho do pesquisador-líder, que chegou a ocupar funções administrativas na universidade. O compartilhamento da gestão do grupo favoreceu a continuação das atividades, mesmo com a ausência do líder.

*O professor *** é super ocupado, nos trabalhos dele, né?. Na época, porque, assim: quando eu cheguei no grupo, ele tinha um cargo de gestão na universidade. No meu período e depois do período de graduação, ele sempre esteve ocupado, fisicamente, ele não estava no grupo, mas era aquela coisa: era na sala dele. Era marcar e ir na sala dele (E5_GPCCT).*

A narrativa em torno dos momentos de crise no grupo das Ciências da Saúde, em que a avaliação da produtividade da professora-líder trouxe incerteza sobre a continuidade do grupo, mostrou como seus pesquisadores adaptaram-se para conseguir o aumento da produtividade da pesquisadora.

[...] a gente se programou mais com os mestrandos e doutorandos, porque já tavam mais, né?, já sabiam mais, né?, já tinham mais domínio das pesquisas do que a gente que ainda vai estudar, ainda vai, a gente ainda vai estudar mais aprender, pra ter domínio da linguagem científica, porque sempre voltam nossos artigos com ‘Ah. Melhore na linguagem científica’, os deles não, passam mais fácil. Então o foco foi mais produção dos doutorandos e mestrandos, porque eles já tinham projetos, já estavam com projetos, tudo pra apresentar, só que ia demorar mais, então, eles

adiantaram, correram contra o tempo pra poder adiantar essas publicações (E10_GPCSA).

Sampaio (2016), ao investigar a relação sofrimento/prazer e produtivismo no contexto da pós-graduação em saúde coletiva/saúde pública, concluiu que a lógica do produtivismo acadêmico afeta o comportamento e a saúde dos professores da área. Apesar de pesquisarem na área da saúde, os próprios pesquisadores da área não recebem o cuidado necessário contra o sofrimento advindo das pressões em torno da publicação científica.

Outro exemplo foi o esforço coletivo do grupo das Ciências Exatas e da Terra para enfrentar o sofrimento advindo de uma situação inesperada: o sumiço de um equipamento no processo de pesquisa de campo, fato que, se não resolvido, poderia gerar danos não só ao trabalho de pesquisa, mas também às relações.

A gente no início pensou que poderia até ser roubo, aí isso alarmou “Opa. Um roubo de um equipamento”, aí isso meio que deixou a gente em alerta. A gente ficou assim, será que foi uma coisa interna, foi uma coisa assim...na universidade, entendeu? [...]a gente ficou meio desconfiado,, né?, todo mundo era...desconfiança, né?, porque era uma coisa óbvia que um equipamento que fica num local que só a gente sabe do grupo e sumiu uma peça, a gente ficou meio assim “Será, será, será?”, no primeiro momento, mas, posterior a isso a gente viu que isso não era o motivo principal, por isso a gente chamou um novo perito, e aí ele deu esse parecer que era mais viável (E3_GPCET).

Conviver com o medo de o “grupo acabar” (E12_GPCSA) por causa do conflito entre as atividades do grupo e as profissional-acadêmicas dos membros mobiliza os pesquisadores a encontrar soluções criativas para que as atividades do grupo não sejam interrompidas, a busca da sobrevivência do trabalho em meio ao caos das IES.

[...] o horário que eu trabalho no grupo é um horário bem, um horário morto, digamos, assim, de treze às catorze horas, nossas reuniões, elas são bem assim... ordinárias (risos), é um horário que você pode sacrificar assim... um almoço mais rápido e vir pro grupo, mas não tá atrapalhando aula, atrapalhando, então era esse o nosso horário (E12_GPCSA).

Com base nas evidências do uso de estratégias de defesa individuais e coletivas pelos membros dos grupos de pesquisa analisados, pode-se compreender que o contexto de trabalho nesses espaços favorece o engajamento da subjetividade na realização do trabalho, isso ocorre porque, apesar da onipresença do sofrimento, este pode ser transformado em prazer — dinâmica estabelecida pelo uso das estratégias pelos pesquisadores para afastar a percepção dos riscos do trabalho acadêmico-científico.

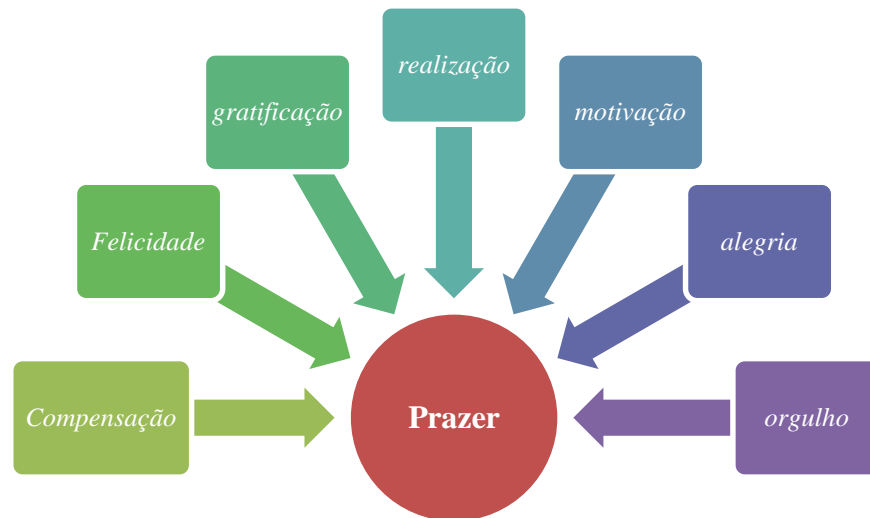
Como qualquer outra atividade de trabalho, se não compensado, o sofrimento laboral pode trazer danos à saúde física e mental dos sujeitos. A conquista da saúde nos grupos de pesquisa requer a interpretação das contradições do ambiente acadêmico-científico e a mobilização para transformá-lo, o que deixa claro que o uso excessivo dessas estratégias pode

não ser benéfico, até porque tornam-se ineficientes com o tempo. É certo que o trabalho do pesquisador, ao mesmo tempo em que autônomo e criativo, encontra-se envolto numa lógica desconfiguradora do ofício da investigação científica: um duelo entre sofrimento e prazer.

4.2.7 Prazer

O núcleo “*Eu me sinto realizada com o grupo...eu me sinto feliz*” (E9_GPCS) representa as falas dos entrevistados em torno da dimensão prazer. O prazer no trabalho é obtido a partir da resignificação do sofrimento. Tal condição é possível graças ao engajamento subjetivo do trabalhador com a sua atividade, ao buscar dar sentido ao que faz, e graças à relação com o ambiente laboral e os pares (BOTTEGA; PEREZ; MERLO, 2015). A Figura 13 indica os sentimentos de prazer vivenciados pelos entrevistados.

Figura 13 – Vivências de prazer nos grupos de pesquisa



Fonte: elaborada pela autora

Em primeiro lugar, destaca-se o sentido de prazer advindo da interpretação dos entrevistados sobre a atividade de pesquisa. O pesquisar é o centro movimentador do trabalho nos grupos de pesquisa. As adaptações e ajustes possibilitados à organização do trabalho nos grupos, de certo modo atingida pela organização do trabalho acadêmico universitário, deves já indicado como influenciada pelas lógicas produtivistas, é uma tentativa de conferir significado ao que o fazem, apesar do processo de desconfiguração do trabalho do

pesquisador na sociedade contemporânea, que lhe impõe sofrimento (NOGUEIRA; FREITAS, 2015).

Eu acho que, em grande parte, a questão da pesquisa, porque faz parte do meu trabalho, faz parte de quem eu sou, então, enquanto professor, eu tenho que pensar em ensino, pesquisa e extensão. Então, a pesquisa faz parte de mim (E2_GPCCT).

O pesquisar em si não é estressante, ele não é, é bom porque é adquirir conhecimento, é ter noção de uma realidade. A gente tem pesquisado muito uma doença e agente tem conhecido muito a realidade dessa doença. Quando a gente não tem, a gente nem se percebe, nem sabe como é o sofrimento do outro (E9_GPCS).

Em relação à rotina pesada, eu acho que é só um tempo, é difícil, mas é muito gratificante por conta do curso que eu estou fazendo, me identifico muito com o que eu faço, apesar de, ser pesado, porque é não dá pra negar que a gente trabalha bastante, mas, é muito bom, quando a gente apresenta um trabalho e é reconhecido (E10_GPCS).

O valor conferido ao pesquisar é indicado pelos entrevistados, por meio do reconhecimento do trabalho investigativo, como uma forma de contribuição social. Para significá-lo, olha-se além do sofrimento, como é possível analisar na fala da E10_GPCS:

Quando os pacientes se sentiram representados, se viram que aquilo ali era verdade, porque, eles tinham desenhado coisas sobre eles e eu consegui escrever coisas que representassem a doença deles e consegui transpor, tratar de uma forma assim, pegar as palavras deles e transformar num trabalho científico, né?, então, assim, eles se sentiram muito representados, isso foi muito gratificante pra mim, apesar de saber, o quanto foi difícil aquilo ali, as noites que eu tive que tirar, ou então, as vezes que eu tive que renunciar, sei lá, as infinitas coisas que aparecem no nosso dia. Pronto, e é muito gratificante, eu vejo mais dessa outra parte assim, eu tento focar mais nessa outra parte do que na parte maçante (E10_GPCS)

O exposto pela pesquisadora do grupo das Ciências da Saúde revela que as pesquisadoras fazem associação entre a atividade profissional, a atuação na área da saúde, e a atividade de pesquisa no grupo:

[...] a professora sempre enfatiza assim, que é importante que a gente saiba o que a gente tá fazendo como pesquisador e a área que a gente atua como pesquisa, que é área da saúde, a gente não pode fugir da enfermagem, assim, né?, a gente vai pesquisar ok, tem o foco, porque nós somos pesquisadores, mas, nós somos enfermeiros e, vamos entender que a enfermagem [...] o título da enfermagem é esse, eu escolhi cuidar, então a gente cuida com a pesquisa também [...] a gente se dedica por conta disso, porque a gente sabe que num volta só pra gente, no caso, no dinheiro, porque a gente tá buscando tanto a nossa qualificação quanto a melhoria do paciente [...] (E10_GPCS).

Para o grupo das Ciências Exatas e da Terra, a pesquisa é valorizada pelo reconhecimento da importância do trabalho para prevenção de desastres naturais, como indica o E1_GPCET. Do mesmo modo, o líder do grupo das Ciências da computação acredita que o que estimula a participação dos pesquisadores no grupo é a compreensão do reconhecimento

da abrangência do trabalho do grupo. “Fazer parte de um projeto maior” (E4_GPCCT) poderia traduzir o sentimento dos entrevistados em torno da contribuição social da pesquisa.

[...] o que eu acho que fortalece o grupo, o que faz ele (o membro) ficar...é ele sentir que ele faz parte de uma coisa maior, ele sentir que aquilo que ele tá fazendo não é só aquilo que ele tá fazendo, ele tá fazendo é mais, faz parte de um projeto maior, faz parte de objetivos maiores (E4_GPCCT).

Eu acho que cada vez mais eu vejo que nós temos a responsabilidade de dar retorno à sociedade. Nosso aprendizado, mas como a pesquisa que a gente faz dentro do laboratório, pode, de alguma maneira, contribuir diretamente, ou indiretamente, com a sociedade (E2_GPCCT).

Eu me sinto realizado pessoalmente, eu trabalho fazendo algo fundamentado metodologicamente. E também a gente tenta fazer sempre de um ponto de vista que colabore com a sociedade [...].É uma questão de realização pessoal, mas a gente tenta analisar também do ponto de vista social, né?, pode trazer uma contribuição social, né?, porque a gente pode ajudar, colaborar. O meu trabalho, ele tem muita relação com os eventos ligados à energia. Então já dá pra prever os meses que vão acontecer Swell, ressaca, que ocasiona muita destruição nas estruturas costeira. E, serve então como um meio de precaução, de como serão as regiões afetadas e si vai causar muita erosão, destruição mesmo na área costeira (E1_GPCET).

No processo de transformação do sofrimento em prazer, Dejours (2009) salienta que as interpretações das dificuldades no trabalho envolvem até mesmo as vivências infantis, despertadas quando a subjetividade é convocada ao trabalho. As narrativas convergentes às vivências de prazer dos entrevistados trazem memórias da vida infantil, tentam resgatar o momento em que o trabalhador-pesquisador surge, seja nas entrelinhas das lembranças com professor de Geografia na escola (E11_GPCET) ou ainda na curiosidade sobre a investigação científica nas páginas da Super Interessante (E8_GPCSA):

[...] eu tinha onze, doze anos, aí a turma dos menores de onde a catorze anos, tinha o médio, treze e os maiores, de catorze a quinze anos, e ele me arguia na sala de aula, me arguia sempre, e eu respondia e comecei a gostar, respondia, respondia e ele fazia a mesma coisa com os outros, os médios e os maiores e, quando o pessoal não acertava, ‘Chama o fulano’ e aí me arguia na frente do pessoal e ele dizia ‘Tá vendo, mais novo do que vocês’, então, aquilo foi me enchendo, né? (risos).Aí eu: ‘Tudo bem, eu tô sendo importante’.Aí, eu aprendi a Geografia, mas eu não tinha como, não tinha assim...‘o que é que eu vou fazer depois, vou ser professor?’ Não era muito bem o que eu queria, ser professor tinha a parte de trabalhar no mercado de trabalho e tudo [...]embora fosse bom naquela época [...] mas com 22, 23,comecei a ensinar, não sei se era um bom professor, mas, quando fui, o pessoal pelo menos não reclamou nada não...quando eu vim pra cá, eu já vim com uma bagagem maior e com um ânimo muito grande, que eu encontrei na pesquisa, foi a melhor coisa que eu consegui[...]se você não continuar pesquisando, você não vai em frente.Então a parte de pesquisa pra mim, foi a que mais me animou a ficar na universidade(E11_GPCET).

[...] esse foi o local que eu tive esse contato, o que também tem um valor sentimental assim, né? porque eu sou muito ligado a isso também, eu gosto de falar dessa área, do conhecimento, do conhecimento científico. E, quando eu era mais novo, eu lia muito aquela revista SuperInteressante, né?; e eu sempre gostei muito daquilo, né?, mas eu nunca tive acesso ao conhecimento científico, e aqui na graduação, a gente

passa é longe do conhecimento científico, e, o mestrado proporciona a gente a ter o contato com isso, então, lá no subconsciente, é por isso (risos) (E8_GPCSA).

O prazer é considerado, em outro momento, relacionado ao sentido dado ao próprio grupo de pesquisa, do reconhecimento da importância da participação nesses espaços na trajetória acadêmica para a construção da identidade, da identidade como pesquisador, sentidos que torna o trabalho nos grupos gratificante, compensador, motivo de orgulho:

*[...] eu tinha voltado recentemente do doutorado e tava fazendo outras coisas, na verdade ninguém na *** trabalhava com a minha linha de pesquisa. Então eu tava ali orientando alunos e ensinando disciplinas na graduação e pós-graduação, buscando ainda uma identidade como pesquisador, né?. Porque, quando você faz doutorado ou mestrado, você está muito vinculado ao trabalho do seu orientador, você não tem a sua própria identidade ainda, então eu tava procurando a minha identidade (E4_GPCCT).*

[...] eu particularmente me sinto fruto de grupo de pesquisa. Então, os professores, os alunos que estão envolvidos no grupo de pesquisa, se a gente consegue passar pras pessoas o quão frutífero pode ser a organização de um grupo de pesquisa e como isso pode favorecer é um negócio muito interessante [...] hoje eu sou professor, e muito desse resultado que eu consegui hoje eu atribuo ao fato de ter sido produtivo com o grupo durante esse período, então, isso é bastante interessante. E aí vem todo esse desenvolvimento que eu mencionei pra ti, de articulação, de estudar novas coisas, de preparar a aula, todas essas outras habilidades, que são decorrência do fator grupo de pesquisa (E2_GPCCT).

Eu tenho o grupo como uma importância muito grande, eu me orgulho do grupo. A gente conseguiu essa conquista, de ter o grupo de pesquisa formalizado, e, que esse grupo tá sendo reconhecido, tem uma expectativa, como eu lhe disse: 'Ah, eu quero participar', a gente não tá indo pegar, as pessoas tão vindo, né?. Eu acho que isso é bom, e a turma, os alunos gostam muito de tá" (E9_GPCS).

[...] é muito fruto do trabalho que a gente vem fazendo desde a iniciação científica, né?, eu acho que é fruto do trabalho, entendeu? É meio que uma obrigação (risos) (E3_GPCET).

[...] é muito enriquecedor fazer parte do grupo de pesquisa, que eu amo (risos), o meu grupo é muito acolhedor, eu me identifico muito [...] A gente vai tendo outras oportunidades dentro do grupo de pesquisa, porque a gente conhece pessoas, as pessoas conhecem nosso trabalho, então... 'Fulana, dá uma palestra aqui'. Então, eu nunca pensei que pudesse dar palestras e, através do grupo de pesquisa, eu pude tá acessando outras áreas que eu não conseguiria somente com o currículo da graduação [...]. Hoje eu quero uma residência. Antes, eu não queria, mas vejo que residência pra mim seria importante. Então já vejo que tudo o que eu publiquei, tudo o que foi feito no grupo vai me ajudar no que eu quero agora (E10_GPCS).

Foi onde eu consegui caminhar na pesquisa e foi aqui (sinaliza batendo os dedos na cadeira) também. Por isso que eu coloco muito a palavra apoio, porque foi no grupo de pesquisa que eu fiz o meu TCC, que eu encontrei o meu tema, a minha área de pesquisa, a minha entrada pro mestrado, porque até antes de eu entrar pro grupo de pesquisa, eu não sabia nem o que era mestrado, eu era só um aluno da graduação [...] Fui atrás do grupo e aí foi que eu comecei a descobrir o que era a pós-graduação, o que era a pesquisa científica em si, comecei a participar dos eventos (E5_GPCSA).

Realiza-se não apenas pelo desenvolvimento pessoal mas também pela percepção da evolução dos outros o sentimento de que “*todos estão crescendo*” (E4_GPCCT), de que o objetivo de “*promover o crescimento de todos*” (E11_GPCET) tem sido alcançado, aspecto identificado tanto na fala dos pesquisadores-líderes como dos não-líderes:

*Eu me sinto satisfeito quando eu vejo as pessoas que passaram por aqui, por onde eu fui, serem até bem melhor do que em termos de trabalho, eu digo: ‘Rapaz, você vai, que eu não tô sabendo isso não’. Até mesmo sabendo, mas isso dá mais segurança a eles, porque, é isso que a gente tem que fazer, e eu fico muito satisfeito com tudo, quando eu cheguei aqui, vi o ***, encontrei ele aqui, de chileno, bermuda, foi agora, tem uns quatro meses [No congresso], eu disse: ‘[...]fulano sobe aí’ Eu abri a reunião, estava nesse grupo há muito tempo, quarenta anos, todo ano se reúne. Aí eu: ‘Vai lá fulano’. Subiu, fez tudo direito, eu vi, saí no lado de fora, e eu vi a turma toda perguntando a ele isso, aquilo. Tá vendo aí?, apareceu, apareceu, sem arrogância, sem nada e, assim, outros, muitos outros, muitos, muitos, [...] isso é que é bom pra gente (E11_GPCET).*

Eu acho assim: quando as pessoas, um momento de realização é quando as pessoas, por exemplo, quando a gente tava funcionando todo mundo nenhum ano nós deixamos de aprovar pelo menos duas pessoas no mestrado (risos). Isso realmente era muito bom (E12_GPCSA).

*[...] hoje, nós temos um espaço muito produtivo, muito efetivo realmente de formação de recursos humanos muito qualificado, o pessoal que passou por lá, existem vários que tão terminando o doutorado, aluno que já voltou, já é professor da *** e de outras instituições, a gente tem gente no mundo todo, então, eu acho que o espaço tem cumprido muito bem o seu papel como grupo de pesquisa[...]O grupo é um case de sucesso não só na computação, mas na própria universidade. A gente conseguiu conquistar um monte de coisas [...] o principal é isso, é ter contribuído pra formação desses novos líderes aí que vão já, já voltar e outros também vão voltar também pra cá ou outras instituições. Então, sem dúvida a realização maior é ver o sucesso desses (E4_GPCCT).*

*Há um ponto muito importante de amadurecer, como eu tava dizendo, você ter um grupo de pesquisa que consiga potencializar os resultados de todo mundo, de você engrandecer outras pessoas, de essas pessoas no futuro serem bem-sucedidas, eu acho que é um sentimento muito legal, ainda mais para o professor, líder no grupo. Eu vejo, vamos supor o *** e ver os resultados das pessoas que ele orientou desde a iniciação científica e aonde essas pessoas conseguiram chegar, eu acho que é muito compensador (E2_GPCCT).*

Então uma coisa que me realiza no grupo é saber que eu tenho pessoas que compartilham informações, é um grupo [...] muito colaborativo e não acumulativo, no sentido de que, eu tenho pra mim e não compartilho, não!, as pessoas compartilham [...],e isso me realiza no grupo (E6_GPCSA).

A importância conferida à participação nos grupos de pesquisa para a construção da carreira, seja como pesquisador, professor, ou atuação profissional em outros setores, aponta o reconhecimento do espaço dos grupos de pesquisa como ambientes de formação (ODELIUS; SENA, 2009; ODELIUS, 2011). Compreende-se que, como integrante do trabalho acadêmico-científico nas IES, a relevância dos grupos de pesquisa não cabe na

concepção de grupo como *locus* de produção, porque transpõe até mesmo o processo investigativo. Possibilita a transformação de si, pelo trabalho (DEJOURS, 2004). Ao mobilizar seus participantes, a identidade é construída através da dinâmica sofrimento-prazer.

Os sentimentos de felicidade e de alegria são apresentados pelos entrevistados nas narrativas acerca de conquistas dos grupos de pesquisa, relatados em torno dos momentos de realização que permeiam as vivências de prazer. A publicação, a premiação e, até mesmo o contato com pesquisadores externos e participação dos membros em intercâmbio em universidades internacionais, são exemplos expostos pelos entrevistados:

[...] eu acho que isso motiva muito a gente, anualmente, a gente participa de muitos congressos e tal, e o nosso grupo em muitos deles, recebe premiações e tal, é referência nacional e aí a gente fica muito feliz [...]. A premiação foi uma grande surpresa, até porque aquele tinha sido o primeiro artigo a ser publicado como grupo em um evento, uma gratificação nossa. Foi a maior honraria que um pesquisador poderia receber[...] (E4_GPCCT).

Aí a gente tava fazendo um trabalho em equipe e a gente desenvolveu dois trabalhos pra semana, aqui mesmo, pra semana universitária, aí nós colocamos dois trabalhos pra premiação, e aí esse menino, a gente colocou ele pra fazer a apresentação, aí ele foi premiado o trabalho e a gente ficou muito feliz porque ele mostrou potencial num momento muito difícil porque naquele tipo de análise ninguém nunca tinha estudado na graduação, e ele obteve êxito e tá dando aí os frutos [Outro momento] Quando a gente foi premiado lá [no congresso] a gente sentiu, o grupo realçado, feliz, e...feliz, mostrando que o trabalho foi bem feito(E3_GPCET).

*[...] quando entra um professor de fora no grupo, não é desvalorizando os nossos, mas significa que a nossa rede estar cada vez mais expandida, isso é algo que a gente comemora bastante. Quando um artigo é publicado também, isso traz alegria pro grupo, porque mostra evolução, o pessoal... 'Eu tô no grupo certo. As pessoas tão evoluindo. O caminho é esse [...]' Outro momento é quando um membro do grupovai pra fora, o ***, aluno do mestrado tá no México, foi estudar no México, quando vem essa notícia pra gente também é muito bom, é um momento de alegria pra todos nós, porque mostra o crescimento, a evolução, porque, nada pior do que você querer crescer e tá num grupo parado, num grupo inerte, então essa troca, esse intercâmbio de pessoas, de ideias, de informações, oxigena o grupo e isso é combustível pra gente*(E6_GPCSA).

Um momento de realização é quando a gente ver um artigo publicado, quando a gente tem a visita de um professor referência de alguma área, ele vem aqui, interage com a gente, a gente aprende com ele; quando a gente vai pra fora, quando a gente vê o colega indo pra fora também, outros colegas doutorandos que foram estudar fora, é...é, ver ex-estudantes, ex-estudantes de mestrado passando em concursos, entendeu? Essa é a felicidade do cientista, não é ganhar dinheiro, não é ficar rico, não é vender mais pra dar o cliente é, é não, é ver seus artigos publicados, é também você poder ajudar algum processo, algum serviço da universidade, de alguma instituição do qual você trabalhou. Enfim... essas coisas intangíveis mesmo, as mais tangíveis são, publicação, produção, e essas coisas mais intangíveis que é a vida acadêmica, né?, a vida acadêmica eu acho que é uma dimensão intangível, não tem como você mensurar isso(E8_GPCSA).

Eu me senti assim, como se o trabalho tivesse sido reconhecido, recompensado, né?. Felicidade, alegria, eu compartilhei com a minha família toda, todo mundo ficou muito feliz (E10_GPCS).

Publicação e premiação, motivos de felicidade, em oposição ao sentimento de desprazer, trazido pela rejeição dos artigos, indicam a ideia defendida por Ortega (2017): a do prêmio do pesquisador, o ateste de que o trabalho foi bem feito — houve superação das dificuldades, acentuada, por vezes, pelo processo de publicação. Por outro lado, a felicidade transpõe a publicação. Conquistas como a expansão do grupo, o contato com outros ambientes por meio de intercâmbio e com pesquisadores estrangeiros reforçam o trabalho dos grupos, dando a ideia de que o trabalho tem ido bem, os desafios são superados.

Compreende-se que o trabalho nos grupos de pesquisa é importante do ponto de vista das possibilidades conferidas à saúde dos indivíduos por meio da transformação do sofrimento em prazer. Apesar de não se ter identificado queixas em relação à saúde, percebe-se que o sentido dado ao trabalho pelos entrevistados confere a autovalorização do trabalho, prazer refletido nas interações entre os membros, na percepção do grupo como um espaço de crescimento mútuo; não apenas de dificuldades, mas de felicidade, de bem-estar.

4.2.8 Cooperação

O núcleo de sentido “*A nossa principal atividade de trabalho é a cooperação*” (E5_GPCCT) indica que a dimensão *cooperação* é vista como importante nas relações intersubjetivas estabelecidas a partir do trabalho nos grupos de pesquisa analisados. A cooperação é a ação que permite que o trabalho seja realizado, apesar de suas dificuldades.

A cooperação é importante no processo de reorganização do trabalho, sendo necessária para que as falhas individuais ocorridas no processo de engajamento para transformação do trabalho sejam toleradas. O homem é visto aqui como vulnerável, humano. Avalia-se a qualidade da cooperação do grupo de trabalho para dar conta das contradições da organização por meio da contribuição para a correção e/ou prevenção dos processos de trabalho, possível graças à criatividade — elemento necessário para o surgimento de uma nova organização do trabalho, o trabalho real (DEJOURS, 2005).

No ambiente acadêmico-científico, a cooperação é importante no trabalho dos grupos de pesquisa. À organização do trabalho acadêmico são postas prescrições — sobretudo, mecanismos de avaliação do trabalho, que podem desgastar as relações laborais, ao perseguir à risca o trabalho nos moldes avaliativos da estrutura do trabalho nas IES — o que envolve a interpretação das diretrizes do macro-ambiente do ensino superior universitário no mundo contemporâneo. Sem a cooperação, a produção do conhecimento seria inviável.

Os entrevistados foram unânimes em reconhecer a existência de cooperação nas vivências de trabalho nos grupos de pesquisa. A dimensão cooperação é interpretada nas falas dos sujeitos a partir do emprego dos termos: “*compartilhamento*”, “*colaboração*”, “*contribuição*”, “*ajuda*”, “*troca de experiências*”, “*sentimento de comunidade*”, “*apoio*”, “*parceria*”, “*ir junto*”.

A cooperação é interpretada por E7_GPCB, como condição *sine qua nom* para o trabalho nos grupos de pesquisa, reforço ao pressuposto das atividades dos grupos de pesquisa como, de fato, atividades de trabalho à luz da PDT. E4_GPCCT ajuda a exemplificar a cooperação a partir da sua percepção do seu grupo de pesquisa:

[...] eu acho que cooperação [...] tem mais a ver com o trabalho em si, o grupo de pesquisa é uma questão de trabalho, não necessariamente você tem que interagir somente com um grupo de pesquisa, você pode interagir fora, mas cooperação é essencial num grupo de pesquisa, então eu acho que o sintetiza o trabalho em um grupo de pesquisa seria a cooperação (E7_GPCB).

[...] todo mundo colabora, sente a necessidade de tá colaborando...é um ambiente onde a colaboração faz parte do trabalho. Todo mundo já entra com esse espírito de ‘Onde eu vou colaborar’, e quem tá fazendo sempre sente essa necessidade...então a gente criou um ambiente que fomenta colaboração (E4_GPCCT).

A professora destaca, ainda, em sua fala, a existência de cooperação intergrupos, estudada por Odelius e Onus (2019), como estratégia de sobrevivência em grupos de pesquisa pelo termo colaboração científica. A importância dada ao trabalho colaborativo parte da maior incidência do tema na investigação no ambiente acadêmico, a colaboração científica compreendida pelos autores como

[...] estruturas formadas por GP que têm por finalidade uma atuação conjunta, com o compartilhamento de recursos financeiros, humanos, materiais ou de conhecimento, visando a obter resultados relacionados ao aumento da produção científica, o avanço do conhecimento, o desenvolvimento de competências e a estimulação da aprendizagem (ODELIUS; ONUS, 2019, p. 104).

Nos grupos investigados, a interação intergrupos foi observada nas narrativas dos pesquisadores do grupo das Ciências Exatas e da Terra e das Ciências Sociais Aplicadas. A cooperação intergrupos é importante para o trabalho nos grupos. Os dois grupos mencionam a formação de redes de pesquisa a partir da interação com grupos de pesquisa externos:

[...] a gente partiu, que acabamos trabalhando numa rede, hoje nós estamos trabalhando numa rede, é..., mas, atualmente, nós estamos trabalhando na montagem da rede [...] Então, tem um trabalho que é dessa pesquisa do CNPq que é..., vamos dizer assim, atividades mesmo, atividades administrativas, mas tem os momentos de pesquisa no local, porque há essa interação com os outros grupos, com as pessoas que estão nesse projeto do CNPq (E12_GPCSA).

*[...] nós participamos do grupo ***, começou São Paulo, Rio, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Ceará e depois Bahia. Hoje em dia é um grupo de pesquisa que vai do Rio Grande do Sul ao Belém do Pará, todos os estados litorâneos estão envolvidos nesse grupo, esse grupo tem, hoje, 40 anos [...].Mas o que se fez? Foi*

crescendo, a gente formou, e começou a escoar, começaram quatro e hoje em dia são todos. E, com isso, eu tive a satisfação de, daqui do Ceará, eu entrei praticamente só, do Nordeste, na época, entrou Pernambuco, Ceará, não tinha ninguém mais pra cima, então entrou Maranhão, entrou o Pará e, daqui, a turma que trabalha comigo, o pessoal que trabalha comigo, os estudantes que saíram daqui e tal, todos eles, eu levei pra esse grupo (E11_GPCSA).

E12_GPCSA menciona ainda a questão da colaboração entre pesquisadores-líderes de outros grupos, porém reconhece as dificuldades para a cooperação entre professores, limitada por conta das responsabilidades assumidas para dar conta do trabalho acadêmico-científico: *“Eu jamais poderia fazer tudo, tenho outros colegas que tavam trabalhando comigo, mas, cada um tem sua linha de pesquisa [...] é mais difícil”* (E12_GPCSA).

A cooperação no trabalho nos grupos de pesquisa é o que lhes confere, na visão do pesquisador-líder das Ciências da Computação (E4_GPCCT), o sentido de comunidade. Aspecto comprovado pelo exemplo dado pelo pesquisador não-líder do grupo (E5_GPCCT):

Comunidade é o sentido realmente de grupo, as pessoas se ajudando, de você ver o processo de tutoria não só do líder de pesquisa com os alunos, mas também entre os alunos. Então, o sentido de comunidade faz parte do grupo de pesquisa[...] A gente tem uma identidade de grupo, às pessoas se sentem parte do grupo, as pessoas se sentem parte daquela comunidade, todo mundo se ajuda, a gente tem essa característica também que tá todo mundo se ajudando, tá todo mundo dentro dessa estrutura que eu falei que é essa figura da hierarquia, tá todo mundo vinculado a outro, ninguém faz nada sozinho, todo mundo tá ali colaborando, ajudando, discutindo, então, eu acho que é uma participação muito colaborativa (E4_GPCCT).

[...] todo mundo ajudava, o que eu acho máximo é isso, porque cada um tinha sua pesquisa, mas a gente tinha esse laço de ‘Só vou cuidar do que é meu’, não!, a gente cuidava também o que é dos outros, todo mundo se ajudava, por exemplo, tinha um deadline [...] Eles sempre tinham alguma opinião, uma forma melhor de ser feito. Até mesmo na hora de escrever o artigo, ‘Não. Escreve desse jeito. Não, segue esse modelo de escrita’, porque sempre tem esses detalhezinhos de escrita. Mas, eu acho que a principal atividade era essa colaboração que a gente tinha dentro do grupo, porque sempre tinha alguém que precisava fazer alguma coisa, e a gente sempre ia junto (E5_GPCCT).

A fala do E5_GPCCT: *“Até mesmo na hora de escrever o artigo: ‘Não. Escreve desse jeito [...] segue esse modelo de escrita”* pode conduzir ao entendimento dos grupos de pesquisa como comunidades de prática a partir das evidências de atividades coletivas de aprendizado (ENGELMAN *et al.*, 2017). E10_GPCS corrobora para esse entendimento:

Não sei se todo grupo é assim, mas, o meu, as meninas sempre tem me ajudado, sempre...no começo foi bem difícil assim... porque eu entrei no segundo, eu não sabia nada de metodologia.Pra entrar no grupo de pesquisa sem metodologia é muito complicado, mas, assim que eu entrei, as meninas chegaram e disseram: ‘Não, tá aqui, estuda Bardin, estuda...’, elas foram me direcionando pra me ajudar, né?, então, assim, como eu era muito imatura, em relação a pesquisa, né?, eu não sabia muito sobre pesquisa, né? (E10_GPCS).

Como salientam Engelman *et al.* (2017), os grupos de pesquisa assemelham-se a comunidades de prática, por conta da existência de elementos específicos desses espaços. Além do interesse comum: a pesquisa, os sujeitos interagem em torno do aperfeiçoamento de técnicas de pesquisa, metodologias, até mesmo outras atividades que permeiam a atividade científica, como coloca o E2_GPCCT:

[...] a gente tem o costume de fazer seminários periódicos, que a gente sorteava, definia algum tema, fazia um cronograma, uma agenda semestral e cada semana um membro do grupo ficava responsável por discutir aquele artigo. Então eu, particularmente, não precisaria ler o artigo, mas no dia da apresentação eu iria aprender com aquele artigo e todo mundo discutia. Isso foi uma prática recorrente e isso foi fundamental pra todo mundo engrandecer em outras habilidades, por exemplo, de oratória, de construção de slides, de forma de apresentar conteúdo científico. Então, era uma atividade que a gente tinha que conseguia potencializar outras habilidades que nós tínhamos, né?(E2_GPCCT).

Outros elementos identificados por Engelman *et al.* (2017) podem ser exemplificados pelas práticas de aprendizagem percebidas nos grupos investigados. Ressaltam-se, além da cooperação mantida pelas vias da interação entre os membros, elementos da aprendizagem formal — como os seminários, reuniões de compartilhamento do conhecimento dos grupos— e informal — o aprendizado no dia a dia nos grupos, estabelecido pelas trocas de experiências entre colegas. Aspecto percebido exclusivamente nas narrativas do grupo das Ciências Computação é a importância conferida à existência de símbolos que demarcam a gestão da memória no grupo, o compartilhamento do senso de identidade por meio das lembranças das conquistas, eventos especiais por meio de fotos, *banners* e outros materiais:

[...] outra questão interessante do ambiente de trabalho é o ambiente começar ter uma identidade, porque o que acontece? O ambiente, se você for lá, a gente tem os quadros dos prêmios que a gente já ganhou. Então todo mundo chega lá e vê o que a gente já conquistou. Você tem um quadro do evento que eu mencionei aqui em Fortaleza que estava praticamente todos os membros do grupo e o maior pesquisador do mundo, tem lá, uma foto muito emblemática pra gente. Aí tem também no laboratório, um folder, um banner, que foi de um pôster que a gente apresentou comemorando os dez anos do grupo de pesquisa que sintetiza aquilo que a gente conquistou a quantidade de defesas, de publicações. Então o cara novo vê aquilo e quão simbólico aquela representação de trabalho é. Então são alguns detalhes que fazem a diferença (E2_GPCCT).

[...] nesse evento, todos os pesquisadores da área vieram para cá e a gente como grupo estava lá, tanto que lá no laboratório tem uma foto de nós do grupo e o cara que criou a área, o cara que criou a linha de pesquisa. Aí tá ele, ele com a camisa, do lado dele, os mestrandos, embaixo, sentado tá o pessoal, eu e os alunos de iniciação científica da época. Assim, pra mim, impactou justamente porque a gente conheceu o cara que criou a linha de pesquisa [...] (E5_GPCCT).

[...] o nosso grupo começou a criar uma presença muito boa nesses eventos, sempre com artigos, sempre com a minha presença lá e a gente recebeu convite pra realizar o evento em 2014 no Brasil, foi à primeira vez que o evento saiu da Europa, saiu uma vez da Europa, até então e foi organizado aqui pelo grupo. Então, o mundo todo teve aqui, todo mundo da área de pesquisa [...] foi um marco pro grupo, foi uma conquista importantíssima pro grupo, foi um reconhecimento do trabalho do

*grupo, inclusive o próprio líder do grupo, o senhor *** que criou a área, ele é o deus da área, ele teve aí, tem até uma foto dele lá no laboratório [...] tem uma foto dele no laboratório com a blusa do grupo, ele pediu uma blusa do grupo, ficou todo mundo dizendo que ele era bolsista do grupo (risos) (E4_GPCCT).*

No grupo das Ciências da Computação, a cooperação parece distintivo da vivência no trabalho. Os entrevistados ressaltam os benefícios de estar junto, no laboratório, na IES. Esse aspecto favorece a compreensão do trabalho em grupos de pesquisa a partir do “viver-junto” (DEJOURS, 2012a). E2_GPCCT e E5_GPCCT aproximam-se dessa concepção de trabalho ao salientarem a importância de estar junto dos colegas na rotina como pesquisador na universidade, propiciando, de certo modo, a vivência no grupo de pesquisa como atividade de ocupação para o mestrando durante a graduação.

[...] a gente por estar vivendo no mesmo ambiente a gente constrói o problema e achava a solução juntos. Frequentemente, a gente tava lá no laboratório, ‘vamos discutir aqui no quadro’. Vamos testar, testava. E aí era muito interativo a construção da, das nossas soluções (E2_GPCCT).

[...] eu entrei lá, na verdade, na graduação. Porque antes deu entrar no grupo, o que é que eu fazia? Eu ia, assistia aula e ia pra casa. Quando eu comecei lá, que eu comecei a aprender que eu comecei a vivenciar a universidade. Antes, era escola, eu ia, assisti a aula do professor, fazia trabalhos e voltava pra casa (E5_GPCCT).

O núcleo de sentido “[...] todo mundo se ajuda lá, acho que é bom, e, o que faz a gente se sentir melhor é isso, que dá sempre vontade de ficar aqui, sem ter essa pressa de ir embora [...]” (E1_GPCCT) apresenta o grupo de pesquisa como ambiente capaz de compensar as dificuldades da vivência universitária. No caso do E2_GPCCT, encontrar no laboratório uma “segunda casa” (E3_GPCCT) alternativa para superar a dificuldade da distância entre o Campus e a residência. Se o grupo não fosse espaço de cooperação, as dificuldades da vivência universitária poderiam ser acentuadas no período do mestrado.

*[...] quando eu vim para cá, eu não tinha familiar aqui, então minha rotina era vir pra *** e frequentar o grupo e as nossas rotinas de estudo, ou de diversão, de entretenimento, que eram com o grupo ou então, a minha forma de vivenciar o grupo era diferente de outras pessoas que, por exemplo, tinham família aqui, tinham pais, tinham esposa, não tinham a possibilidade como eu que vinha nove horas da manhã e voltava nove horas da noite. Então eu vivenciei de fato o grupo e, conseqüentemente, a própria *** que é outra questão que eu acho muito importante também que muita gente não vivencia que é a universidade. No momento em que, é outra consequência positiva do grupo, no momento em que você se insere no grupo de pesquisa você vivencia a universidade, que é você andar a tarde e tomar um café, ver novas pessoas, conhecer novos professores. Então, é outro aspecto positivo que eu vejo que foi uma direta consequência do fato de eu fazer parte do grupo (E2_GPCCT).*

A cooperação nos grupos de pesquisa corrobora, de certo modo, para a explicação do pesquisador-líder E4_GPCCT sobre a questão da estrutura hierárquica construída a partir da interação entre os níveis de titulação dos membros, de que a “pirâmide de pesquisa” não

propõe uma relação de autoridade entre os membros, mas a construção de um ambiente de aprendizagem. Percebe-se, nas falas do E5_GPCCT e E1_GPCET, evidências da cooperação estabelecida por essa estrutura, colaboração nas vias da integração de saberes.

[...] eu sou a pessoa que é o apoio lá do grupo, eu estou apoiando o pessoal da graduação, a novata que entrou a aluna da graduação, eu fico é, repassando pra ela tudo o que eu aprendi no grupo e fico mostrando questões da área, ajudando ela e incentivando também do mesmo jeito que me incentivaram (E5_GPCCT).

A relação com eles (mestrandos, doutorandos) é...que alguns aparecem mais, mas tem alguns que aparecem todo dia, eles ajudam, às vezes eles acabam ajudando mais a gente do que a eles mesmos. Eles acabam perdendo o tempo deles mais com a gente pra ajudar a entender, pra analisar, do que com eles mesmos. E, também quando eles precisam de ajuda vai botando os equipamentos; são trabalhos mais pontuais (E1_GPCET).

O senso de cooperação expresso pelos entrevistados pode proporcionar o afastamento de sentimentos de competição nos grupos de pesquisa, diminuindo a possibilidade de esses espaços transformarem-se em ambientes de concorrência, ao invés de ambientes colaborativos. Ao engajarem-se na cooperação, os membros conseguem contornar as discrepâncias entre a organização do trabalho acadêmico-científico e o trabalho real — o trabalho colaborativo, que nasce da superação das dificuldades por meio da criatividade desses pesquisadores, das adaptações feitas para superar as limitações de recursos e a sobrecarga de trabalho.

[...] não existe competitividade, o grupo se trata como colega de trabalho e coopera da melhor maneira possível [...] Eu vejo assim, como não sei em outros, mas no nosso, é uma coisa bem compartilhada. Quando a gente coleta dados, a gente abre pra qualquer um que queira usar lá, que às vezes podem fazer parte de outros trabalhos também, então ele vai utilizando os dados já coletados por outro colega. E, sempre o pessoal é muito solícito, né?, muito colaborativo (E1_GPCET).

A trajetória de seis anos no grupo, desde o mestrado, possibilita ao E2_GPCCT a interpretação da cooperação como “privilégio”. Cooperar com a pesquisa do colega é, antes de tudo, cooperar com o desenvolvimento do outro, a oportunidade de afastar o comportamento individualista da área da computação, desafio para o trabalho em grupo na área, expresso na fala do pesquisador-líder do grupo do doutorando (E4_GPCCT):

Em termos formais a gente trabalhava muito no sentido de agregar as pesquisas dos outros. Eu particularmente tive o privilégio, privilégio mesmo, de conseguir contribuir com todas as pesquisas. Eu consegui contribuir em quase todas, às vezes um pouco mais, às vezes um pouco menos, mas na maioria, muito, de conseguir contribuir com as pesquisas, seja de mestrandos, contemporâneos ou de outros IC's. Então esse sentimento também de, de contribuição era um negócio bem interessante que eu achava de, tipo, eu não tava só desenvolvendo a minha pesquisa e outras pessoas me ajudando, mas eu tava ajudando o desenvolvimento de outras pessoas. Então a gente tinha o senso de compartilhamento de atividades muito fortes em termos acadêmicos (E2_GPCCT).

Um ponto positivo do trabalho em equipe? Eu acho que, você ver o colega atingindo os objetivos, eu acho que seria isso, você ver o colega atingindo o que ele se propôs a fazer é de início poder representar uma dificuldade e tal...(E3_GPCET).

Finalmente, a cooperação envolve também a avaliação da qualidade desse engajamento coletivo, que passa, segundo Dejours (2005), pela dinâmica do reconhecimento, da retribuição. E6_GPCSA fala da importância de reconhecer a contribuição dada ao grupo, atestada, segundo ele, pela oportunidade de falar, de ser ouvido. Sabe-se que cooperou, que a contribuição dada ao trabalho, de certo modo, será reconhecida.

À guisa de conclusão, pode-se resumir que a cooperação é a dimensão da PDT que permite o trabalho nos grupos de pesquisa, favorecendo a reorganização do trabalho acadêmico-científico em um contexto de competitividade. A cooperação beneficia as relações sociais no trabalho e a construção da identidade dos grupos ao conferir sentido ao trabalho por meio da mobilização coletiva, que conduz à criatividade e inventividade na busca de soluções para as dificuldades presentes no contexto de trabalho desses espaços de conhecimento.

4.2.9 Reconhecimento

A psicodinâmica do reconhecimento é fundamental, na visão de Dejours (2012b), no processo de transformação do sofrimento em prazer e, conseqüentemente, na construção da identidade do trabalhador, ao proporcionar a “[...] estabilidade identitária e mental dos sujeitos [...]” (SILVA; DEUSDEDIT-JÚNIOR; BATISTA, 2015, p. 418).

Nas falas, verificaram-se evidências de reconhecimento. No entanto, como observa Dejours (2004), nos trabalhos em que prevalece a imaterialidade, como atividades ligadas ao serviço, incluindo aqui o campo acadêmico-científico, a contribuição feita pelos trabalhadores para realização do trabalho não é facilmente identificada pelo grupo de trabalho. A fala do E6_GPCSA é tomada para exemplificar a relação trabalho imaterial e reconhecimento.

Então..., além de ficar com constante interação com documentos, com meu orientador, eu também busco fazer redes, expandir a nossa rede de contatos, embora, essa, eu repito, essa relação, essa aparência desses fatos, eles sejam muito mais visíveis para o meu orientador, e não para o grupo como um todo ainda (E6_GPCSA).

A necessidade de ser reconhecido pelo trabalho desempenhado é entendida por Traesel e Merlo (2011) como investimento dos trabalhadores frente à redução de seu papel na organização, encontrada na percepção de sentir-se um mero produtor, o apêndice da máquina.

É por isso que, quando percebe que o seu trabalho não é reconhecido, sente-se frustrado, desvalorizado, como lamenta a professora-líder do grupo das Ciências Biológicas:

A universidade não entende a pesquisa, a pesquisa pra mim dentro da universidade é meio , né?, meio... eles entendem que você dá aula, mas não entendem que você pesquisa [...], então é um jogo difícil de você (E7_GPCB).

Como consequência do não-reconhecimento, o sujeito pode desmobilizar-se (DEJOURS, 2004). Retoma-se ao caso da líder do grupo das Ciências Biológicas para exemplificar o exposto. Nas suas narrativas, a professora deixa claro que a desvalorização do trabalho de pesquisa por parte da gestão acadêmica foi fundamental para que ela não continuasse as atividades do grupo registrado no CNPq. No entanto, o não-reconhecimento surge ainda da relação entre os pares, os professores. Explica:

[...] você fala que tem que pesquisar e, a pessoa diz assim [...] porque você não tem tempo pra pesquisar, né?, às vezes você não pode fazer uma atividade da universidade, uma reunião na universidade porque você tem que pesquisar, aí a pessoa diz: 'Ah, você faz isso noutra hora' (E7_GPCB).

Infere-se, a partir das narrativas da professora, que a ausência de relacionamentos intergrupos e, conseqüentemente, de espaços de fala no ambiente universitário sejam possíveis limitadores para o não-reconhecimento entre os pares. Apesar do trabalho em grupo, os grupos de pesquisa parecem estar isolados, não há trocas de experiência entre os pesquisadores. As boas práticas de gestão não são identificadas:

[...] olha só, você tem que ter um grupo, tem que ter, mas, na pratica, não serve pra nada, minto, ele dentro da estrutura da universidade, ele serve pro PAD, que é o plano de atividade docente, ele serve lá pra alguma coisa, indica que você tem um grupo e tudo mais, mas, assim, ter visibilidade, se me perguntar assim, qual o grupo de pesquisa que você conhece, eu vou dizer que conheço fulano do laboratório tal, conheço beltrano, eu não conheço o grupo de pesquisa (E7_GPCB).

Uma interpretação também possível é de que a fragmentação da ciência em áreas do conhecimento possa contribuir para a não-percepção da colaboração dos trabalhadores acadêmico-científicos para a transformação da organização do trabalho nas IES. A busca pelo aprofundamento do conhecimento nas áreas de pesquisa leva cada pesquisador a “[...] viver no seu mundinho”, como fala com humor a pesquisadora. Essa divisão é vista até mesmo dentro das próprias áreas de pesquisa, por contada separação dos estudos em linhas de pesquisa.

A publicação e as premiações científicas são recorrentes nas falas dos entrevistados como exemplos de reconhecimento do trabalho dos grupos como indicam as falas:

[...] ver seu trabalho sendo publicado, é sempre gratificante, você ser reconhecido, ser elogiado por nosso trabalho dá mais motivação pra continuar, né? [...] um trabalho assim bastante extenso, mas que foi bastante elogiado, a análise, a conclusão, as considerações finais, tanto pelo professor, como pelos outros coordenadores lá. E esse é um dos fatores que faz as pessoas continuarem lá, principalmente, o reconhecimento (E1_GPCET).

[...] A premiação foi agora, um mês atrás, a gente recebeu esse título de artigo mais impactante, artigo mais importante da área. Então a gente tem uma presença muito, muito importante, é conhecido por todo o mundo, é de longe o grupo mais produtivo, mais reconhecido do Brasil, mas tem uma presença muito grande no mundo como referência [...] (E4_GPCCT).

[...] esse congresso que a gente veio do Rio, a gente veio muito satisfeito pela grande procura lá e a repercussão do nosso trabalho, foi uma coisa que a gente não tava esperando [...] eu acho que é isso é o reconhecimento do trabalho sendo bem feito, entendeu? [...] o coordenador foi receber algumas premiações, algumas menções, ele foi homenageado, o grupo foi homenageado lá [...] (E3_GPCET).

Esse reconhecimento pode ser caracterizado como reconhecimento que surge do julgamento de beleza, conferido, no caso dos grupos de pesquisa, pela comunidade científica. Nesse caso, quando um artigo é premiado ou selecionado para publicação é a comunidade científica, integrada pelos avaliadores e também pesquisadores, que está julgando o trabalho como bem-feito, a qualidade da produção científica é atestada, como salienta Ortega (2017).

Todavia, o reconhecimento pelos pesquisadores externos de longe atesta os rearranjos feitos no processo de pesquisa, o esforço do grupo para superar as contradições do trabalho prescrito. É por isso que a rejeição de um artigo é tão sofrida; é o trabalho feito na invisibilidade que está sendo reprovado, não-reconhecido. A qualidade do trabalho científico tampouco pode ser reduzido à avaliação dos pareceristas e editores.

Para a PDT, os pares envolvidos no trabalho que conhecem as regras comuns e acordos feitos para superar o trabalho prescrito são aqueles que têm competência para julgar o trabalho. A narrativa do entrevistado E5_GPCCT é tomada para atestar o julgamento de beleza nos grupos de pesquisa:

[...] pra mim foi muito enriquecedor, justamente por isso, por ter essa experiência...ver que o negócio funciona, porque eu estava lá na época em que eles escreveram o artigo, e eu estava lá assistindo eles apresentarem o artigo...e as outras pessoas, como é que eu posso dizer...os principais nomes da área estavam lá debatendo sobre aquele assunto, sobre aquilo que aquela pessoa falou, os meus colegas. Pra mim assim, foi muito enriquecedor, entendeu? Porque tanto eu vi como funcionava e vi todo o processo (E5_GPCCT).

E10_GPCS relata a felicidade da publicação em parceria com a colega doutoranda e ressalta o reconhecimento dos esforços empreendidos pela pesquisadora para dar conta das dificuldades no processo de trabalho de pesquisa da tese:

[...] o meu primeiro artigo, que saiu ano passado, que foi numa revista muito boa, com Qualis muito bom, a gente ficou muito feliz com a publicação, apesar de ter sido uma conquista, assim, mais assim, da doutoranda, né?, porque foi uma batalha mais dela, eu estava auxiliando com certeza, mas o trabalho foi mais dela, né?, mas foi muito bom, ver, assim, a conquista dela, foi muito trabalho pra ela, que eram entrevistas gravadas pelo celular, aí foi muito difícil a gente encontrar, porque foram várias etapas dessa pesquisa, pesquisa com etapas é muito difícil, pesquisa com pessoas e com etapas, porque, fazer pesquisa uma vez com uma pessoa é difícil, o que dirá, três vezes, né?. Então, pra ela foi muito assim, foi uma correria, porque

a gente teve que sair atrás, mas, quando saiu o resultado do artigo, foi, assim, 'Meu Deus, deu tudo certo' (E10_GPCS).

E2_GPCCT enaltece o trabalho do grupo: “[...] os resultados que a gente atingiu e atinge, é...engrandece, porque a gente vê que há um reconhecimento do nosso trabalho”. A valorização do próprio trabalho do grupo é importante para o sentido que se confere a ele, reforço ao sentimento de reconhecimento vindo da comunidade científica. A “*identidade como pesquisador*” (E4_GPCCT) vai sendo construída. Dejours e Bègue (2010, p. 41) salientam que, a partir do encontro com o reconhecimento, “[...] o indivíduo pode perceber o fortalecimento de sua identidade, sua maior consistência, sua consolidação”.

Em contrapartida, quando serve como subsídio para mensuração da produtividade dos pesquisadores, a publicação não é suficiente para avaliar todo o investimento dado por esses sujeitos para realização da pesquisa, tendo em vista que o trabalho dos pesquisadores não fica confinado às paredes das IES, nem mesmo sua personalidade. Quanto tempo (dentro e fora das IES) um professor-pesquisador gasta para dar conta de orientações e pesquisas de seu grupo? O quanto que um pesquisador entrega de si está impresso num artigo? “[...] a avaliação individualizada não mede o trabalho! Se tanto, pode medir o resultado do trabalho” (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 45).

Além da ausência de espaços de fala na universidade, o fator *falta de tempo*, que pode diminuir as interações e convivência entre os pesquisadores, de certo modo afeta a dinâmica do reconhecimento nos grupos de pesquisa, mesmo havendo laços de cooperação e solidariedade entre os membros: “[...] *eu preciso medir as horas, quanto tempo eu posso tá aqui, quanto eu posso, me dispor* (E10_GPCS)[...] *a gente ter pouco tempo. Pouco tempo [...]*” (E9_GPCS).

Outra questão a ser considerada é a intensificação do trabalho de produção científica, em que a constante perseguição aos pontos na avaliação dos programas e a tentativa de cumprir as dissertações, teses e TCCs a tempo, que concorre com reuniões e outras atividades acadêmicas, coloca o pesquisador num movimento contínuo de migração de um processo de pesquisa a outro, acentuando o sentimento de falta de tempo.

[...] precisa [...] de uma persistência muito grande [...] a gente num vai esperar que tenha uma reunião que tenha todo mundo do grupo, uma reunião, espetacular, entendeu? Porque a gente pode pensar o seguinte: quantas coisas são oferecidas aqui no próprio programa [...] que eu quero participar, mas eu não posso participar [...] nós temos obrigações [...] eu tô com vontade de reunir o grupo de novo, mas, eu preciso tá livre pra passar o dia planejando, pra trazer coisas novas pro grupo (E12_GPCSA).

O problema do acúmulo de atividades acadêmicas relatado pelo professor acentua-se pelo sofrimento em torno do senso de incompletude, sensação de que as tarefas do dia nunca são finalizadas (CRUZ, 2017), embora nem sempre haja algo pra fazer. O autor menciona tal senso para explicar indícios de sofrimento mental nos pós-graduandos. Acredita-se, porém, que isso possa ser comum nas vivências de trabalho dos docentes também.

Em suma, a psicodinâmica do reconhecimento é evidenciada nos grupos de pesquisa investigados. Percebe-se que — pela falta de tempo para interação e convivência, e, com isso, ausência de espaços de fala, para a PDT importante à ressignificação do sofrimento — os pesquisadores recorrem às publicações e premiações científicas como meio de atestar a qualidade de seu trabalho, sendo os processos de reconhecimento entre os pares escassos.

4.2. 10 Análise comparativa dos temas, por tipos de sujeitos

Nesta discussão, os dados são analisados a partir das convergências e especificidades das narrativas quanto aos temas explorados, num movimento interpretativo comparativo das percepções por tipos de sujeito: graduandos, pós-graduandos e pesquisadores-líderes.

Quadro 14 – Síntese comparativa, tema: concepções de grupo, por tipo de sujeito

<i>Concepção objetiva/finalística</i>		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Análise Questionamento	Acesso ao conhecimento científico (<i>ao processo científico</i>) Expansão da fronteira do conhecimento Comunicação do conhecimento à sociedade	Pesquisa (<i>objetivo, função</i>) Produção-formação Pesquisar-publicar Fortalecer linha de pesquisa “ <i>pirâmide de pesquisa</i> ”
<i>Concepção subjetiva/processual</i>		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Paciência Dedicação “ <i>cuidar pela pesquisa</i> ” Trabalho Compromisso	Trabalho União Esforço Equipe Conhecimento Inovação Produção= <i>espírito de equipe x união</i>	Interação Companheirismo Comunidade Cooperação Compartilhamento Aprendizado Desenvolvimento

Fonte: elaborado pela autora

O tema **concepção de grupos de pesquisa** apresenta um movimento pendular entre as concepções objetiva e subjetiva dos grupos de pesquisa, independente do perfil de respondentes. As falas atravessam dois sentidos comuns: i) concepção de grupos de pesquisa como *locus* de produção do conhecimento e ii) concepção de grupos de pesquisa como espaços de construção coletiva do conhecimento. Diferentemente da discrepância entre os conceitos objetivos/finalísticos, em que há pouca percepção desse sentido pelos graduandos,

na concepção subjetiva, há uma melhor convergência. Entre os pesquisadores-líderes, há uma concordância entre a relação produção-formação, porém a formação de pesquisadores torna-se mais evidente quando há convergências em relação à compreensão subjetiva dos grupos pelos perfis, pois o processo de formação é compartilhado com os pesquisadores mais experientes.

Quadro 15 - Síntese comparativa, temas: organização, condições e relação de trabalho, por tipo de sujeito

<i>Organização do Trabalho</i>		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Trabalho manual-intelectual Apoio Escolha da participação em atividades Intenso controle pessoal da agenda (disciplina) Menor flexibilidade Separação das tarefas dentro e fora do laboratório	Trabalho manual-intelectual <i>Rotina complexa</i> Autonomia-disciplina Liderança informal “ <i>meio de campo</i> ” Tutoria Escolha do espaço de trabalho Liberdade/Flexibilidade x responsabilidade “ <i>Gestão do dia a dia do laboratório</i> ” Divisão do trabalho(<i>vantagem/desvantagem</i>)	Trabalho intelectual-manual (foco ensino e pesquisa) Liderança formal “ <i>bater o martelo</i> ” (decisão final) Planejamento das atividades Estilo não-controle/não-regras Delegam tarefas Orientação de pesquisas Compartilham gestão do grupo
<i>Condições de trabalho</i>		
Espaço (<i>bom/limitado</i>) Trabalho laboratorial (<i>cansativo</i>) Rotina de campo (<i>puxada</i>)	Laboratório (“ <i>primeira casa</i> ”) Ambiente (<i>adequado, agradável, motivante, favorável, passível de melhorias</i>) Espaço (<i>físico/não-físico</i>) Ambiente de pesquisa de campo (<i>desgastante</i>)	Ambiente (<i>adequado, suficiente</i>) “ <i>salas emprestadas são adequadas, mas não suficientes</i> ”
<i>Relações de trabalho</i>		
Convivência (<i>saudável, boa</i>) <i>Família</i> Relação horizontal Mobilização pessoal contra o egoísmo	Convivência (harmônica/poucos conflitos) <i>Grupo de amigos, família, equipe</i> Relação hierárquica (foco no aprendizado/tutoria/ cooperação) Foco dos conflitos (menosprezo, ego, controle do trabalho do outro, liderança fictícia, críticas escondidas em brincadeiras)	Convivência (<i>leve, boa</i>) Gestão igualitária/justa Relação com os liderados (não há conflitos interpessoais) Liderança (<i>pai/mãe, voz da razão, referência, topo da pirâmide, experiência científica</i>) Ideia do “ <i>time funcionando</i> ” Foco contra a competição (contra a não-visão de grupo; individualismo/arrogância)

Fonte: elaborado pela autora

Os temas **organização do trabalho, condições e relações de trabalho** revelam as características do trabalho nos grupos de pesquisa concernentes à categoria teórica *dimensão de contexto*. A relação entre trabalho manual e trabalho intelectual difere-se quanto aos perfis de respondentes. Entre os pesquisadores não-líderes, o movimento segue uma trajetória que pendula entre atividades operacionais (coleta de campo/procedimentos laboratório) e imateriais/intelectual (leitura/escrita/apresentação). Dependendo da área de pesquisa, essa relação pode ser mais ou menos equilibrada. Essa relação é inversa no caso dos

pesquisadores-líderes, notando-se maior recorrência de atividades menos operacionais, apesar de participarem de pesquisas de campo, por exemplo.

Entre os perfis de respondentes que oscilam entre ambientes de trabalho (campo/laboratório) percebe-se uma convergência maior quanto às queixas sobre as condições de trabalho, independente de nível acadêmico e função no grupo, com destaque para os respondentes da área das Ciências Exatas e da Terra. Mesmo entre os respondentes que atuam mais estritamente no ambiente da IES, as percepções sobre as condições ambientais, de espaço de trabalho são divergentes.

Quanto às relações de trabalho, os respondentes são unânimes na apresentação de um cenário antagônico: harmonia/conflito, relação hierárquica/horizontal. Enquanto o primeiro par revela as dificuldades para manutenção de uma boa convivência nos grupos, o segundo indica o esforço contra comportamentos que podem prejudicar os laços sociais. Há níveis heterogêneos de conhecimento (“*pirâmide de pesquisa*”), mas os elos são feitos a partir da criação de condições propícias ao aprendizado coletivo, a construção coletiva.

Quadro 16– Síntese comparativa, temas: prazer e sofrimento, por tipo de sujeito

	Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Prazer	Reconhecimento Gratificação Realização (pessoal/ profissional) Reconhec. da contribuição social da pesquisa	Compensação Vocação Alegria Motivação Valorização do grupo na trajetória profissional Reconhec. da contribuição social da pesquisa	Felicidade Realização Satisfação Reconhecimento da contribuição social da pesquisa Orgulho do grupo Valorização da pesquisa Identificação com a atividade
Sufrimento	Publicação (desafio) Acúmulo de atividades Dificuldade para conciliar atividades acadêmicas/ profissionais e do grupo Falta de tempo Rotina pesada	Estresse/irritação por conta do processo de publicação Críticas escondidas em brincadeiras Sentimento de inferioridade Rejeição dos artigos Conflitos interpessoais	Sobrecarga/cansaço Controle da produção científica Estresse pelo processo de publicação Acúmulo de atividades Preconceito regional nas avaliações Desvalorização da pesquisa Culpa Frustração/decepção Conflitos relacionais Dificuldades para obtenção de recursos

Fonte: elaborado pela autora

Os temas **prazer** e **sofrimento** são apresentados de forma semelhante nas falas dos respondentes. As narrativas apresentam sentidos antagônicos quanto à atividade de pesquisa: prazer/obrigação, premiação/punição, felicidade/decepção. Em todos os perfis, as queixas sobre processos de publicação são recorrentes, porém são mais acentuadas nas falas

dos pesquisadores-líderes e pós-graduandos, que são mais demandados por conta da relação com os programas de pós-graduação *stricto sensu*. A produção é tida como fonte de sobrecarga, estresse, porém tais sinais de sofrimento envolvem ainda aspectos como: dificuldade para obtenção de recursos, acúmulo de atividades e conflitos em todos os perfis.

O tema **estratégias de defesa** é recorrente nas narrativas de todos os perfis de respondentes. Racionalização, passividade, negação e atividades extragrupos são comuns nas falas dos respondentes, independente do perfil. Porém observa-se que os pós-graduandos e graduandos não utilizam a negação como estratégia de defesa, o que deixa claro a maior facilidade desses sujeitos para identificar sofrimentos em torno dos conflitos interpessoais, menos evidente nas falas dos líderes. Entre os pesquisadores não-líderes, a mobilização subjetiva e a organização sistemática das atividades aparecem como estratégias distintas. Entre os pesquisadores-líderes, o humor surge como estratégia, mas não nos demais perfis.

Quadro 17 – Síntese comparativa, tema: estratégias de defesa, por tipo de sujeito

<i>Estratégias de defesa</i>		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisador-líder
Racionalização Passividade Organização sistemática das atividades Mobilização subjetiva Atividades extragrupos	Racionalização Mobilização subjetiva Atividades extragrupos Organização sistemática das atividades	Humor Passividade Racionalização Negação Atividades extragrupos

Fontes: elaborado pela autora

Os temas **cooperação** e **reconhecimento** são convergentes nas falas, independente do tipo de respondente. A cooperação atesta a justificativa da adoção da estrutura hierárquica de trabalho nos grupos, montada a partir do nível acadêmico dos participantes. Entre os pesquisadores não-líderes, a cooperação demonstra o senso de igualdade nas relações de trabalho, de ajuda mútua, de compartilhamento e ainda acentua a importância de se pensar como grupo de trabalho, não ambiente de competição.

Entre os pesquisadores-líderes, a cooperação aparece como sinônimo de grupo de pesquisa, condição intrínseca para o trabalho. As narrativas desse tipo de sujeito convergem para o esforço de gerenciamento das relações nos grupos, objetivando-se fomentar um ambiente colaborativo, de comunidade, dentro ou fora da IES, por meio de redes de pesquisa. Porém a existência de parceria entre os grupos de pesquisa na IES não é tão notória. Entre todos os tipos de respondentes, o reconhecimento é posto às publicações e premiações, quase

nunca aos pares acadêmicos. A desvalorização da pesquisa e o não-reconhecimento são comuns nesse tema, tanto nas falas dos pesquisadores-líderes quanto dos não-líderes.

Quadro 18 – Síntese comparativa, temas: cooperação e reconhecimento, por tipo de sujeito

<i>Cooperação</i>		
Graduandos	Pós-graduandos	Pesquisadores-líderes
Ajuda recíproca Solidariedade Não-competição	“ <i>Estar-junto</i> ” (vivência universitária, ambiente de ocupação) Contribuir (<i>com a pesquisa, com o desenvolvimento do outro</i>) “ <i>Compartilhar o fardo de desbravar o conhecimento</i> ” Ambiente de aprendizagem coletiva Troca de experiências	Trabalho nos grupos de pesquisa=cooperação Ambiente colaborativo “ <i>afastar o individualismo</i> ” Cooperação científica (<i>redes de pesquisa</i>) Sentido de comunidade Identidade do grupo de pesquisa
<i>Reconhecimento</i>		
Publicação (<i>gratificação, motivação, recompensa</i>)	Premiação (<i>trabalho bem-feito, reconhecimento do trabalho do grupo</i>) Escassos exemplos de reconhecimento entre os pares (discentes)	Desvalorização da pesquisa Não-reconhecimento das boas práticas dos grupos Publicação/premiação (fontes da construção da identidade do pesquisador)

Fonte: elaborado pela autora

Observa-se que não há diferenças quanto aos temas analisados ao considerar a distribuição das narrativas por tipos de respondentes. As concepções objetivas e subjetivas de grupos de pesquisa atravessam toda a análise, fortalecendo a compreensão do trabalho nos grupos de pesquisa e convergindo com o entendimento dos grupos de pesquisa como ambientes de trabalho acadêmico-científico, nos quais a relação produção-formação é evidente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo baseou-se em dois principais pressupostos: i) as atividades acadêmico-científicas dos grupos de pesquisa, como trabalho, no sentido de trabalho apresentado pela PDT e ii) a indissociabilidade entre o fazer-pesquisa, o ser-pesquisador e o participar de grupos de pesquisa. As reflexões acerca dessas ideias foram ancoradas no conceito de trabalho anterior à relação pecuniária: o trabalho como atividade central para a construção da identidade humana, não reduzido, portanto, à produção, como aborda a PDT. A partir desses questionamentos, tomou-se como objetivo compreender as características do trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*.

5.1 DO LÓCUS DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA À CONSTRUÇÃO COLETIVA DO CONHECIMENTO: CONCEPÇÕES DE GRUPOS DE PESQUISA

O entendimento das atividades dos grupos de pesquisa como trabalho foi respondido a partir das concepções evocadas pelos entrevistados, sendo os grupos de pesquisa compreendidos tanto pela abordagem objetiva/finalística, em que os grupos de pesquisa são *locus* de produção do conhecimento, quanto pela abordagem subjetiva/processual, em que os grupos de pesquisa são espaços de trabalho voltados à construção coletiva do conhecimento.

5.2 DO TRABALHO IMATERIAL: A AVALIAÇÃO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA

A compreensão dos aspectos subjetivos do processo de construção coletiva nos grupos de pesquisa propiciou achados interessantes sobre o trabalho imaterial, categoria com ampla agenda de pesquisa a ser explorada à luz da PDT. Nesse estudo, a contribuição ao preenchimento dessa lacuna é conferida pela análise da vivência dos pesquisadores dos grupos de pesquisa com a avaliação da produção científica, que, em contexto da busca da excelência científica, reduz o sentido do trabalho de pesquisa, ao influenciar a lógica de organização do trabalho nos grupos.

Como a avaliação do trabalho na concepção da PDT é impossível, dada a invisibilidade do trabalho real — a atividade realizada a partir da interpretação das contradições do trabalho prescrito — o duelo premiação/punição coloca os pesquisadores entre o prazer e a obrigação de pesquisar. Como a tarefa não é reduzida à produção, a construção da dinâmica do reconhecimento — essencial ao trabalhar — é posta em xeque.

5.3 DAS CARACTERÍSTICAS OPERACIONAIS DO TRABALHO NOS GRUPOS DE PESQUISA

O objetivo específico 1 — identificar as características operacionais do trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu* — intentou revelar as peculiaridades do saber-fazer dos grupos a partir das diferenças e semelhanças operacionais nas cinco áreas abrangidas por este estudo: Ciências Exatas e da Terra, Ciências da Computação, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde e Ciências Biológicas.

No grupo das Ciências Exatas e da Terra, o modo operatório do trabalho apresentou-se mais específico, devido à identificação de uma rotina considerada complexa, que mescla atividades manuais de pesquisa de campo, análises laboratoriais e atividades intelectuais (leituras, escrita de artigos, interpretações). Essas características desvelam a dimensão *condições de trabalho* como importante para a investigação das possibilidades de desgaste físico e mental dos pesquisadores que lidam com procedimentos laboratoriais e dos fatores que podem levá-los a apresentar sinais de sofrimento patológico, como estresse e fadiga.

As características operacionais do trabalho nos demais grupos não são tão evidentes. Porém assemelha-se quanto à divisão de trabalho no grupo das Ciências Exatas e da Terra, que obedece a uma lógica de escalonamento hierárquico do conhecimento (pesquisador-líder, doutorandos, mestrandos, graduandos) em que, geralmente, os pesquisadores iniciantes, auxiliam as pesquisas dos pesquisadores mais experientes. A divisão de trabalho não é percebida como fator de sofrimento, pois mostrou-se adequada para a produtividade científica dos grupos de pesquisa e formação dos novos pesquisadores.

5.4 DOS ASPECTOS ORGANIZACIONAIS DOS GRUPOS DE PESQUISA

O objetivo específico 2 — caracterizar os aspectos organizacionais dos grupos de pesquisa *stricto sensu* — foi alcançado pela análise da organização do trabalho dos grupos de pesquisa, tema com maior nível de consistência, considerando a análise categórica das entrevistas. A organização do trabalho nos grupos não é percebida como rígida, os pesquisadores, em certa medida, gozam de flexibilidade e liberdade para organizar seu trabalho, apesar da influência da organização do trabalho do ambiente universitário, caracterizada, atualmente, pelas normas e parâmetros de avaliação da produção científica.

5.5 DAS DIMENSÕES DE CONTEÚDO: PRAZER-SOFRIMENTO À COOPERAÇÃO

A análise da dimensão organização do trabalho abre caminho para a análise das relações intrasubjetivas e intersubjetivas no espaço dos grupos de pesquisa por meio da compreensão dos discursos subjacentes às dimensões de conteúdo. O trabalho nos grupos é estabelecido entre o prazer e a obrigação de pesquisar. O sofrimento é acentuado em sua maioria pela relação dos entrevistados com os processos de publicação. Por outro lado, outros sinais de sofrimento são convergentes com a vivência de sofrimento no trabalho acadêmico-científico, já apresentado na literatura como sobrecarga, acúmulo de atividades, estresse, cansaço, desvalorização, falta de recursos e conflitos relacionais. O prazer é fruto da valorização dada à pesquisa, o sentimento de contribuir com a sociedade, com o desenvolvimento da identidade, pessoal e profissional de si e dos outros membros do grupo.

A sobrecarga surge como fator mais preponderante na análise do sofrimento no trabalho nos grupos de pesquisa, evidenciado tanto na fala dos pesquisadores-líderes quanto dos demais pesquisadores. Essa constatação mostra um lado ainda pouco investigado na literatura: o sofrimento discente. Por outro lado, fortalece a compreensão dos grupos de pesquisa como ambiente de trabalho acadêmico-científico, o que justifica a importância do aprofundamento acerca das vivências de trabalho nesses espaços e sua implicação na formação dos discentes, destacando, se possível, a necessidade de ajustes e rearranjos nos grupos, objetivando-se ampliar o engajamento de perfis discentes não identificados neste estudo: discentes que trabalham fora do ambiente da IES, não-bolsistas.

Entende-se, pelos resultados atingidos, que o trabalho nos grupos de pesquisa é importante não apenas do ponto-de-vista do fortalecimento da produção científica na universidade mas também no aspecto da construção da identidade de seus membros. As competências desenvolvidas pelo trabalho nos grupos são ampliadas na análise para além da absorção de aprendizagens de processos e técnicas de pesquisa. Os entrevistados consideram o papel dos grupos para a construção de habilidades necessárias para a atuação profissional e pessoal, sendo essa uma contribuição aos estudos que tem apresentado a importância dos grupos de pesquisa.

Percebe-se um engajamento coletivo para a luta contra a tendência de transformação dos grupos de pesquisa em ambiente de competição. Apesar de organizarem-se como “pirâmides de pesquisa”, a hierarquia é trazida aos discursos não por sua autoridade, mas como uma estrutura de trabalho que permita a cooperação para produção e formação científica, essa última tida como relevante nas narrativas dos pesquisadores-líderes.

As estratégias de defesa são recorrentes no trabalho dos pesquisadores e, pela baixa incidência de relatos de problemas de saúde, considera-se que se mostram eficientes. Porém tal compreensão não é clara, já que o maior percentual de entrevistados é masculino e, devido à virilidade, tendem a esconder aspectos de adoecimento nas falas, como apontam outros estudos na abordagem da PDT. Acredita-se, porém, que o principal fator para a alta recorrência de estratégias de defesa seja a falta de espaços de discussão sobre as vivências de trabalho na IES pesquisada, possível reflexo do individualismo acadêmico.

Os grupos convergem para o entendimento da importância da cooperação como condição *sine qua non* do trabalho nos grupos de pesquisa. A cooperação é interpretada como a necessidade dos grupos de responder às exigências em torno da produtividade e, ao mesmo tempo, como proteção contra a possibilidade de transformação do espaço dos grupos em ambientes de competição, dados os riscos de isolamento e individualismo dos pesquisadores. A cooperação permite que a concepção de trabalho como o “viver-junto” beneficie as relações de trabalho, em detrimento do isolamento das áreas de pesquisa nas IES.

A psicodinâmica do reconhecimento foi considerada importante para o trabalho nos grupos de pesquisa, porém corrobora-se para o já indicado na literatura: a importância dada à publicação como meio de atestar a qualidade do trabalho, havendo pouca importância dada ao julgamento entre os pares no grupo como forma de reconhecimento do trabalho. Conclui-se que, por ser essencial à reorganização do trabalho e à construção da identidade dos sujeitos, há necessidade de estabelecimento de espaços de fala nos grupos e nas IES que possibilite o compartilhamento das vivências de trabalho, meio importante para a divulgação de boas ideias de gestão de grupos de pesquisa e valorização dos grupos como espaços de trabalho.

5. 6 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O objetivo específico 3 — tipificar as relações de trabalho nos grupos de pesquisa *stricto sensu*— foi alcançado a partir da compreensão da identificação de três principais relações: i) relação membros-pesquisadores líderes; ii) relação membros-membros; iii) relação dos ex-membros com o grupo. As relações são tipificadas como harmônicas, apesar de não se negar possíveis conflitos. Como se luta para manter a interação e cooperação entre os membros, condição essencial para o trabalho nos grupos de pesquisa, os pesquisadores-líderes agem como interlocutores dos grupos. Desligar membros desengajados, ou que atrapalhem a boa convivência nos grupos, foi vista como uma possibilidade nas narrativas.

As lideranças dos grupos são vistas como amigáveis, apesar da posição hierárquica dos pesquisadores-líderes, delimitada pela experiência profissional e científica. Percebe-se esforço dos líderes para manter uma visão de justiça e igualdade nos grupos. Apesar da heterogeneidade de titulações, a luta contra o individualismo é posta pela necessidade de acertar a visão dos membros para a importância de destacar o trabalho do grupo, o reconhecimento da contribuição de cada participante e não o trabalho de um.

Quanto à relação com os ex-membros ou, ainda, a relação dos ex-membros com o grupo, percebe-se que, por um lado, é uma forma de suprir dificuldades em torno da diminuição de participantes nos grupos e de, ao mesmo tempo, acentuar a importância do envolvimento desses membros para a colaboração e expansão dos grupos de pesquisa.

A partir do que foi possível constatar, o trabalho nos grupos de pesquisa pode se constituir instrumento capaz de propiciar a estruturação dos sujeitos que deles participam, não sendo considerada, até onde se pode inferir, atividade que imponha maior intensificação do trabalho acadêmico-científico. Dada a sua natureza, a pesquisa torna-se atividade compensatória, tendo em vista as maiores chances de liberdade e flexibilidade não encontrada em outras atividades acadêmicas, como as atividades de ensino, presa à grade curricular, ao período letivo e aos processos de avaliação de aprendizagem.

Do mesmo modo, as relações sociais de trabalho, tecidas em torno do grupo de pesquisa, possibilitam vivências e cooperações nem sempre vistas em outras atividades acadêmicas. Percebe-se a importância dada à pesquisa para o processo de ensino. No entanto, a pesquisa nos moldes dos grupos de pesquisa recebe conotação interpessoal, processual, por não estar limitada à configuração de disciplinas ou à realidade do pesquisador isolado.

Constata-se, ainda, que, apesar de ambientes próprios à produção científica, os grupos de pesquisa são configurações de trabalho que permitem autonomia quanto à gestão acadêmica para a reorganização do trabalho, já que parece não existir um controle forte da funcionalidade desses espaços, a não ser por ocasião de relatórios dos programas *stricto sensu*, o que não desprivilegia os grupos de pesquisa como unidades acadêmicas, ao contrário, permitem melhores condições do uso desses espaços a favor da transformação do sofrimento do trabalho acadêmico-científico em atividade prazerosa, uma via para a estabilização dos sujeitos entregues aos riscos do adoecimento psíquico e físico no ambiente universitário.

5. 7 DAS LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Entende-se que o trabalho de pesquisa empreendido para a compreensão da atividade laboral nos grupos de pesquisa é passível de melhorias. Apesar da representatividade das áreas do conhecimento abrangidas pelo *corpus empírico*, cinco das oito áreas do conhecimento identificadas no censo do CNPq, considera-se que a inclusão das demais áreas, como Ciências Humanas e Ciências Agrárias, poderia propiciar o aprofundamento da análise temática. Seria interessante a inclusão de um grupo da área das Ciências Biológicas, devido à necessidade de interromper as entrevistas, pelo motivo exposto.

Quanto à diversificação interna, a inclusão de outras categorias de pessoas envolvidas nos grupos, como os técnicos, poderia dar uma visão mais sistêmica do ambiente dos grupos de pesquisa, assim como a inclusão de pesquisadoras do sexo feminino, apesar de que a realidade atual da liderança e participação de mulheres nos grupos de pesquisa seja inferior ao número de homens. Porém, como a pesquisa não pretendia abordar esse debate, considera-se que a distribuição alcançada foi adequada para responder o objetivo do estudo.

Os resultados da investigação abrem agenda para futuras pesquisas, principalmente para aqueles que utilizam a PDT como lente analítica do trabalho. Por tratar, em primeiro do lugar, do trabalho imaterial, as evidências da importância da dimensão reconhecimento trazem novos questionamentos passíveis de ser compreendidos à luz da teoria dejouriana. Seria interessante o aprofundamento dessa temática a partir do olhar de outros componentes da cadeia da produção científica, como os avaliadores e editores científicos.

Uma inquietação que paira a partir da análise sobre as condições de trabalho dos pesquisadores dos grupos das Ciências Exatas e da Terra é a necessidade da exploração da relação prazer-sofrimento nos laboratórios de pesquisa nas IES. Considera-se, ainda, dentre tantas outras possibilidades a partir da abordagem multidisciplinar proposta por esta pesquisa, o aprofundamento da investigação da relação dos pesquisadores da área das Ciências da Computação com o trabalho imaterial, tendo em vista que é uma área em constante processo de transformação, o que pode impactar a relação subjetiva desses sujeitos com a pesquisa.

5. 8 DA LENTE TEÓRICA: PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Em face de compreensão do trabalho nos grupos de pesquisa, entende-se que a PDT é adequada para a análise de atividades atípicas, como o trabalho em espaços como os grupos de pesquisa, onde as relações laborais não estão centradas como o são, na sua maioria, nos

vínculos remuneratórios. Por envolver tipos de trabalhadores acadêmico-científicos específicos, como os docentes-pesquisadores e discentes pesquisadores, por estes últimos não manterem relação salarial com o trabalho, a PDT possibilitou, a partir de seus conceitos de trabalho, a investigação das dimensões objetivas e subjetivas dessa atividade.

5.9 ENTRE A PUBLICAÇÃO E A EXTENSÃO: SOBRE A ENTREGA DAS CONTRIBUIÇÕES

Não é ousado esperar que os resultados alcançados possam avançar as fronteiras dos periódicos e congressos. O desejo é que o esforço empreendido traga o que de melhor uma pesquisa possa fazer: contribuir com o bem-estar do próximo. Pra que/quem servirá este trabalho? Será que ele chegará aos olhos da sociedade, uma vez que se pesquisa, antes de mais nada, para melhorar o bem-estar dos indivíduos? Aos próprios pesquisadores? Aos que sofrem os efeitos da reestruturação do trabalho científico. Chegará aos grupos de pesquisa?

Finalmente, entende-se que a publicação, enquanto fruto material corrente do trabalho que se empreende nos grupos de pesquisa, apesar do aparente consumo massificado pelos pares científicos, pouco tem contribuído para uma formação integral de trabalhadores-intelectuais, já que hoje as pessoas não costumam ler o que não abarque sua linha de pesquisa ou seu tema de pesquisa, especialmente se publicado em periódicos menos renomados, classificados desde o ponto-de-vista de avaliadores externos ao processo de trabalho dos pesquisadores.

Apesar das limitações da entrega das contribuições da pesquisa pela publicação científica, acredita-se que, ao publicar, dá-se voz aos trabalhadores acadêmico-científicos, o que, de certa forma, minimiza os efeitos da ausência de espaços formais de fala nas universidades. A entrega corrente das contribuições do trabalho-pesquisa é, sem dúvida, pelas vias da publicação. As outras vias, espera-se descobri-las no caminho que nos é aberto.

Outra via é possível de reflexão: a atividade de extensão universitária. Apesar do foco na produtividade acadêmica, não se pode esquecer que a universidade apóia-se no tripé *ensino, pesquisa e extensão*. Pesquisa-se não apenas para alargar a fronteira do conhecimento ou obter material didático para uso em sala de aula mas também para melhorar processos, serviços, enfim, a gestão organizacional. Desse modo, a relação pesquisa-extensão é bem-vinda como ponte entre a produção do conhecimento e a construção coletiva do bem-estar dos indivíduos.

REFERÊNCIAS

- ALCADIPANI, R. Academia e a fábrica de sardinhas. **Organização & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 57, p. 345-348, 2011. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11155/8067>> Acesso em: 25 ago. 2018.
- ALVES, D. M. G.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Modelo para estudo de negócios sociais à luz da psicodinâmica do trabalho: metodologia qualitativa para pesquisas sobre vivências em organizações de impacto social. **Revista Gestão em Análise**, [S.l.], Fortaleza, v. 7, n. 1, p. 106-117, jun. 2018. Disponível em: <<http://periodicos.unichristus.edu.br/index.php/gestao/article/view/1748>>. Acesso em: 30 ago. 2018.
- ALVES, J. J.; MENDES, A. M.; SIQUEIRA, M. V. S. Análise da psicodinâmica do trabalho de taquígrafos parlamentares. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2012, Rio de Janeiro, RJ. **Anais...Rio de Janeiro, EnANPAD**, 2012.
- ARAÚJO, T. R. P. P. et al. Psicodinâmica do Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): Duas Faces da Mesma Moeda? Pesquisa ação em uma Organização do Governo Brasileiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 40, 2016, Costa do Sauípe, **Anais...Costa do Sauípe, EnANPAD**, 2016.
- ASSIS, D.; MACEDO, K. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 117-124, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n1/a13v20n1.pdf>>.
- BACKES, V. M. S. et al. Grupos de Pesquisa de Educação em Enfermagem do Brasil. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 436-442, apr. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reusp/article/view/40966>>. Acesso em: 19 oct. 2017.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Ed. 70, 2011.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, São Paulo, v. 8, n.1, p. 63-70, 2003.
- BASTOS, E. M. et al. Sofrimento e estratégias defensivas de pós-graduandos. **INTERFACE**, [S.l.], Natal, v. 14, n. 2, p. 114-137, 2017. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php?journal=interface&page=article&op=view&path%5B%5D=830>>. Acesso em: 29 ago. 2018.
- BATISTA, M. A.; SILVA, R.V.S.; DEUSDEDIT-JÚNIOR, M. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, p. 415-427, 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v8n2/v8n2a10.pdf>> Acesso em: 19 ago 2018.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. et al. O Trabalho em Negócios Sociais: Concepções, Vivências e a Psicodinâmica do Trabalho na Rede Alfa, no Nordeste brasileiro. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2017, Curitiba. **Anais...Curitiba**, EnGPR, 2017.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. et al. O Trabalho Autônomo de Flanelinhas no Espaço Público da Cidade de Fortaleza, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba. **Anais...Curitiba**, EnGPR, 2017.

BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. et al. Tecnologia e Psicodinâmica do Trabalho: Reflexões sobre as Vivências de Prazer-Sofrimento e as Estratégias de Defesa de Trabalhadores em Processos de Implantação de Sistemas ERP. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO 5, 2015, **Anais...Salvador**, EnGPR, 2015.

BERCHE, B.; HOLOVATCH, Y.; KENNA, R.; MRYGLOD, O. Academic research groups: evaluation of their quality and quality of their evaluation. **Journal of Physics: Conference Series**: 2016. Disponível em: <http://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/681/1/012004> Acesso em: 21 fev. 2018.

BERNARDO, M. Flexibilização do discurso de gestão como estratégia para legitimar o poder empresarial na era do toyotismo: uma discussão a partir da vivência de trabalhadores. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 93-109, 1 jun. 2009. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25769> Acesso em: 01 fev. 2019.

BERTÃO, F. R.B.M. HASHIMOTO, F. Entre o desejo e sofrimento psíquico no trabalho: um estudo de caso com professora de educação infantil. **Psicologia em revista**, Belo Horizonte, vol. 12, n. 20, p.141 – 163, dezembro de 2006. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/249>>. Acesso em: 01 fev. 2019.

BINI, T. J.; SERVA, M.; MELO, D. As habilidades de gestão dos coordenadores de grupos de pesquisa no campo da administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO, 3, 2013, Florianópolis. **Anais...Florianópolis**, 2013.

BISPO, A. C. K. A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: Um estudo com mestrandos em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12, n. 4, p. 121-136, 2013. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/1939>> Acesso em: 23 mar. 2018.

BISPO, M. D. S.; COSTA, F. J. D. Artigos como avaliação discente em disciplinas de pós-graduação: instrumento educativo ou subsistema de linha de montagem? **CADERNOS Ebape**. v. 14, n. 4, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512016000401001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 ago. 2017.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 6, p. 201-219, Dec. 2014. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167869712014000600201&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 Mar. 2018.

BORGES-ANDRADE, J. Em busca do conceito de linha de pesquisa. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 157-170, Jun, 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552003000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 out.2017.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 81-100, jun 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49623>>. Acesso em: 01 mai. 2018.

BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V.; MERLO, À. R. C. Violência e Banalização do sofrimento no trabalho. In: In: MONTEIRO, J. K; VIEIRA, F. O; MENDES, A.M (org.). **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o Debate: "omundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 122-35, p. 249-259, 2010.

BUENO, M. "A arte de escrever, com a palavra o Escritor" **As vivências dos escritores literários em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. 2012. 336p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1753/1/MARCOS%20BUENO.pdf>>endereço eletrônico>. Acesso em: 16 ago 2018.

BUENO, W. C. A investigação em comunicação organizacional no Brasil: uma leitura abrangente dos grupos de pesquisa cadastrados no CNPq. **Comunicação & Inovação**, v. 15, n. 28, 2014.

CÂMARA, R.H.; FARIA, M.F. B. Análise Comparativa entre Pesquisadores e Profissionais de Suporte à Pesquisa na Embrapa: o Enfoque da Psicodinâmica e da Ergonomia da Atividade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 29-50, nov. 2009.. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11829>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

CARDONA GÓMEZ, N.; CALDERÓN HERNÁNDEZ, G. Confianza em las interacciones del trabajo investigativo. Un estudio em grupos de investigación em una universidad pública colombiana. **Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)** v. 23, n. 40, p. 69-93, jan-jun, 2010.

CARVALHO, B. G.; PEDUZZI, M.; MANDÚ, E. N. T.; AYRES, J. R. C. M. Trabalho e intersubjetividade: reflexão teórica sobre a dialética no campo da saúde e enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 20, n. 1, jan./fev. 2012.

CARVALHO, R.V.C.; FONSECA, J. C. F. Visões da Organização do Trabalho: Burocracia, Taylorismo-Fordismo, Psicodinâmica do Trabalho e a Proposta da Comissão de Procedimentos Operacionais da Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte? BHTRANS. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2, 2009, Curitiba, PR. **Anais...Curitiba, EnGPR**, 2009.

CASTRO, L. Modelo de mediación de grupos de investigación, tecnológica o de innovación año 2008. Bogotá D. C.: **Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología Francisco José de Caldas**, Colciencias, sf. Disponível em: <[http://www.urosario.edu.co/Home/investigacion/Documentos/Documento-Modelo-MedicionGrupos-\(1\)/](http://www.urosario.edu.co/Home/investigacion/Documentos/Documento-Modelo-MedicionGrupos-(1)/)> Acesso em: 20 out. 2018.

CECILIO, S.; GRACIOLI, J. T. Organização do trabalho docente no ensino superior e subjetividade de professores no capitalismo flexível. In: XII ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO/CENTRO OESTE, 2014, GOIÂNIA. **Anais... Pós-Graduação e Pesquisa em Educação: contradições e desafios para a transformação social**, Goiânia, 2014. Disponível em: <<http://sites.pucgoias.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/wp-content/uploads/sites/61/2018/05/Janete-Tranquila-Gracioli.pdf>> Acesso em: 25 ago. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO- Disponível em: <<http://plsql1.cnpq.br/diretorioc/html/faq.html#g1>> Acesso em: 04 abr. 2018.

COOK, I.; GRANGE, S.; EYRE-WALKER, A. Research groups: How big should they be? **PeerJ** 3:e989, 2015. Disponível em: <<https://peerj.com/articles/989/>> Acesso em: 29 abril 2018.

COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P. D.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Revista de Psicologia: Teoria e Prática** (Online), v. 13, p. 154-167, 2011.

CRUZ, R. **Pesquisador fala sobre a saúde mental dos pós-graduandos**. 2017. Direção: TV UFMG. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=a4sFIYZuQ3g>> Acesso em: 14. jun. 2018.

CUNHA, M. R.; HONÓRIO, L. C. Psicodinâmica do trabalho de médicos oncologistas: vivências de prazer e sofrimento em instituições hospitalares da cidade de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2017, São Paulo. **Anais...** Rio de Janeiro, EnANPAD, 2017.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 2. ed. São Paulo, SP: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. A. Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Rev. Port. Psicanál.** v. 33, n. 2, 2013, p. 9-28.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Selma Lancman & Laerte I. Szneman (organizadores). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e Teoria da Sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012b. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf>> Acesso em: 05 ago. 2018.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n.3, Set/Dez, 2004, p. 27-34.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo: Sexualidade e Trabalho**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012a.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2009.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DIRETÓRIO GERAL DOS GRUPOS DE PESQUISA NO BRASIL. Censos. Pesquisadores por titulação e liderança (2016) Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/por-titulacao-e-lideranca>. Acesso em: 17 fev. 2018.

DOMINGUES, I. O sistema de comunicação da ciência e o taylorismo acadêmico: questionamentos e alternativas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 82, p. 225-250, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/88929>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

DUCA, G. F. D. et al. Grupos de pesquisa em cursos de Educação Física com pós-graduação "stricto sensu" no Brasil: análise temporal de 2000 a 2008. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 607-617, dec. 2011. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/16855>>. Acesso em: 24 out. 2017.

ENGELMAN, R.; SCHREIBER, D.; BOHNENBERGER, M.; BESSI, V. Aprendizagem em comunidades de prática: estudo em um grupo de pesquisa. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v.15, n. 2, p. 34-58. Disponível em: <<http://www.contextus.ufc.br/2014/index.php/contextus/article/view/908>>. Acesso em: 28 dez. 2017.

ERDMANN, A. L.; MELLO, A. L. F.; ANDRADE, S. R.; KLOCK, P. Funcionalidade dos grupos de pesquisa de administração/gestão/gerência de enfermagem. **Rev. Rene. Fortaleza**, v. 11, n. 2, p. 19-26, abr./jun.2010. Disponível em: <<http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/369>> Acesso: 16. Out. 2017.

ERDMANN, A. L.; LANZONI, G. M.M. Características dos grupos de pesquisa da enfermagem brasileira certificados pelo CNPQ de 2005 a 2007. **Esc Anna Nery RevEnferm.** v.12, n. 2, p. 316 – 22, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v12n2/v12n2a18>> Acesso: 19. Out. 2017.

EVARISTO, J. L. S. **A relação gestor-subordinados à luz da Psicodinâmica do Trabalho: uma análise no contexto de organizações públicas e privadas em tempos de flexibilidade**. Dissertação (mestrado em administração) – Programa de Pós-graduação acadêmico em Administração, Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, p. 144, 2018. Disponível em: <http://www.uece.br/ppga/index.php/dissertacoes> Acesso em: 20 jul. 2018.

FABRES, R. R. O trabalho entre o reconhecimento e a loucura: possíveis contribuições de Christophe Dejours para uma revisão da gramática moral dos conflitos sociais. **Princípios**, v.

23, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/9921>> Acesso em: 20ago.2018.

FARO, A. Estresse e estressores na pós-graduação: estudo com mestrandos e doutorandos no Brasil. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 29, n. 1, p. 51-60, mar. 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722013000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 04 set. 2018.

FERNANDEZ, F. F.; ODELIUS, C. C. Validação de uma escala de domínio de competências em grupos de pesquisa. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12, n. 2, p. 81-97, 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18244/validacao-de-uma-escala-de-dominio-de-competencias-em-grupos-de-pesquisa>> Acesso em: 04 abr. 2018.

FERREIRA, J. B.; MACÊDO, K. B.; MARTINS, S. Real do trabalho, Sublimação e Subjetivação. In: MONTEIRO, J. K; VIEIRA, F. O; MENDES, A.M (org.). **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

FERREIRA, J. B.; MENDES, A. M. A sabedoria prática: estudo com base na psicodinâmica do trabalho de criação literária. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, p. 141-154, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n2/v12n2a02.pdf> Acesso em: 28 jul. 2018.

FERREIRA, L. L. Prefácio. In: DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 2. ed. São Paulo, SP: Cortez, 1992.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

FREIRE, G. H.; GARCIA, J. C. R. **Avaliação científica: a visão do pesquisador**. Disponível em <http://www.brapci.inf.br/_repositorio/2010/11/pdf_a545bb2c5e_0013358.pdf> Acesso em: 29 abril.2018.

FREITAS, L. G.; AUGUSTO, M. M.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa DOI - 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34. **Psicologia em Revista**, [S.l.], v. 20, n. 1, p. 34-55, jul. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.1678-9523.2014v20n1p34>>. Acesso em: 01 fev. 2019.

FREITAS, P. F. P. **Relações entre competências gerenciais de líderes de grupos de pesquisa e resultados alcançados**. 2016. xiv, 209 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/19827/1/2016_PabloFernandoPessoadeFreitas.pdf> Acesso em: 20set. 2017.

FREITAS, P.F.P.; ODELIUS, C.C. Escala de competências gerenciais em grupos de pesquisa. **Revista de Administração Faces Journal**, v. 16, p. 45-65, 2017. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/4134/2982> Acesso em: 26 abr. 2018

FREITAS-JÚNIOR, O. G. O. et al. Uma arquitetura para sistemas de gestão do conhecimento orientada a grupos de pesquisa e desenvolvimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 7, 2017. Disponível em: <<http://basessibi.c3sl.ufpr.br/brapci/v/a/22928>>. Acesso em: 24 Out. 2017.

FUSCH, P. I.; NESS, L. R. Are we there yet? Data saturation in qualitative research. **The Qualitative Report**, Fort-Lauderdale, v. 20, n. 9, p. 1408-1416, 2015. Disponível em: <<https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/sites.nova.edu/dist/a/4/files/2015/09/fusch1.pdf>> Acesso em: 12 junh. 2018.

GAVIRIA VELÁSQUEZ, M. M.; MEJÍA CORREA, A. M.; HENAO HENAO, D. L. Gestión del conocimiento en los grupos de investigación de excelencia de la Universidad de Antioquia. **Revista Interamericana de Bibliotecología**, Colômbia, v. 30, n. 2, p. 137-163, 2007. Disponível em: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/RIB/article/view/1875> Acesso em: 20 set. 2017.

GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas psicol**, Ribeirão Preto , v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 abr. 2018.

GUGLIELMI R. S.; TATROW K. Occupational Stress, Burnout, and Health in Teachers: a methodological and theoretical analysis. **Review of Educational Research**. Spring 1998, Vol. 68, No. 1, p. 61-99.

HIGUITA-LÓPEZ, D.; MOLANO-VELANDIA, J. H.; RODRÍGUEZ-MERCHÁN, M. F. Competencias necesarias en los grupos de investigación de la Universidad Nacional de Colombia que generan desarrollos de base tecnológica. **Innovar**, v. 21, n. 41, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v21n41/21n41a16.pdf> Acesso em: 13 mar. 2018.

HOFFMANN, C. et al . Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estud. av.**, São Paulo , v. 31, n. 91, p. 257-276, Dec. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142017000300257&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 mar. 2018.

HYPOLITO, Á. M.; GRISHCKE, P. E. Trabalho imaterial e trabalho docente. **Educação (UFSM)**, Santa Maria, p. 507-522, set. 2013. ISSN 1984-6444. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/8998>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

JILOU, V. Capitalismo flexível, trabalho precarizado e sofrimento psíquico de professores universitários. In: ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 7, 2013, Uberaba - MG. **Anais...**, Minas Gerais, 2013. Disponível em: <http://revistas.uniube.br/index.php/anais/article/view/708> Acesso em: 07 jun. 2018.

KRAHL, M. et al. Experiência dos acadêmicos de enfermagem em um grupo de pesquisa. **Rev Bras Enferm**, v. 62, n. 1, p. 146-50, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v62n1/23.pdf> Acesso em: 20 set. 2017.

L'HUILLIER, B. "Publish or perish". **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 25, n. 6, 2012. Disponível em: <<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/09513571211250251> > Acesso em: 20 abr. 2018.

LIMA, L. P. et al. O desenvolvimento da competência para pesquisa e a graduação em enfermagem: o papel dos grupos de pesquisa. **Arq. Cienc. Saúde UNIPAR**, Umuarama, v. 19, n. 3, p. 171-177, set/dez. 2015.

MACÊDO, K. B. **A sublimação: a lente da psicanálise e da psicodinâmica do trabalho** [2015?] Data provável. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/26218602-A-sublimacao-a-lente-da-psicanalise-e-da-psicodinamica-do-trabalho-autores-dra-katia-barbosa-macedo-professora-titular-da-pontificia-universidade.html>> Acesso em: 16 ago. 2018.

MACHADO, A.M.N.; BIANCHETTI, L. (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244-254, jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902011000300005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 ago. 2018.

MARTINS, A.A.V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 835-851, Mar. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198492302014000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 abr. 2018.

MARTINS, M.; MENDES, A. M. ANTLOGA, C.; MAIA, M. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública. **Revista brasileira de medicina do trabalho**, v.15, n. 3, 2017. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/summary/33>> Acesso em: 21 ago. 2018.

MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 171-183, ago. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 21 ago. 2018.

MATEUS, F. J. A.; HONÓRIO, L. C. Psicodinâmica do trabalho de docentes: um estudo em uma instituição mineira do ensino público médio e fundamental. In: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2017, Curitiba. **Anais...Curitiba, EnGPR**, 2017.

MEDEIROS, S.; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 74-90, Jun, 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-48912017000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 ago. 2018.

MELO, D.; SERVA, M. A agenda do professor-pesquisador em Administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. **Cadernos EBAPE**, v. 12, n. 3, p. 605-605, 2014.

MENDES, A. M. **Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho**. Em Mendes, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método, pesquisas** (pp. 16-30). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer sofrimento no trabalho. **Psico-USF**. São Paulo, v. 6, n.1, p. 39-46, 2001. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100006&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 20 abr. 2018.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, dec. 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746/27479>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5, n. 7, 2017. Disponível em: <<http://rpq.revista.sepq.org.br/index.php/rpq/article/view/82>> Acesso em: 12 jun. 2018.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MOCELIN, D. G. Concorrência e aliança entre pesquisadores: reflexões acerca da expansão de grupos de pesquisa dos anos 1990 aos 2000 no Brasil. **RBPG. Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 6, 11, p. 35-64, 2009.

MOLINIER, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ.** São Paulo, v. 14, n. 1, p. 43-7, 2003. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13914>> Acesso em: 04 abr. 2018.

MOREIRA, J. R.; VILAN FILHO, J. L. ; MUELLER, S. P. M. Características e produção científica dos grupos de pesquisa do CNPq/DGP nas áreas de Ciência da Informação e Museologia (1992 ? 2012). **Perspectivas em Ciência da Informação** (Online), v. 20, p. 93-106, 2015.

NOGUEIRA, J. H. V.; FREITAS, L. G. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 15, n. 2, p. 133-145, jun. 2015 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 abr. 2018.

NOVIKOFF, C. Gestão de Grupo de Pesquisa: uma Caminhada a Ser Contada. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 6, 2017, **Anais...** Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/33220344.pdf>> Acesso em: 20 set. 2017.

ODELIUS, C. C et al. Processos de aprendizagem, competências aprendidas, funcionamento, compartilhamento e armazenagem de conhecimentos em grupos de pesquisa. **Caderno EBAPE**, v. 9, n. 1 p. 199-220, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a12.pdf>> Acesso em: 03 out. 2017.

ODELIUS, C. C.; SENA, A. C. Atuação em grupos de pesquisa: competências e processos de aprendizagem. **FACES - Revista de Administração**, v. 8, n. 4, p. 13-31, out./dez. 2009.

ODELIUS, C. C. et al. Atitudes e Habilidades Sociais para Trabalho em Equipe: Desenvolvimento de uma Escala. **Rev. adm. Contemp**, Curitiba , v. 20, n. 2, p. 175-196, Abr. 2016 . Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552016000200175&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 out. 2017.

ODELIUS, C. C; ONO, R. N. Características da colaboração científica entre grupos de pesquisa de áreas de exatas, vida e humanas. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 101-116, dez. 2019.. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/64739>>. Acesso em: 05 Mar. 2019.

OLIVEIRA, A. S. D.; PEREIRA, M. S.; LIMA, L. M. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicol. Esc. Educ.**, Dez 2017, vol.21, no.3, p.609-619. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572017000300609&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 04 set. 2018.

OLIVEIRA, M. A.; FERNANDES, M. C. S. G. Condicionantes sociais, lógica das práticas e elementos constitutivos do habitus acadêmico-científico do estudante da pós-graduação. **Revista Internacional de Educação Superior**, Campinas, SP, v. 3, n. 3, p. 478-493, set. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8650619>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

ORTEGA, F. S. Pós-graduação em Educação, **Grupos de Pesquisa e a Produção do Conhecimento em Administração Educacional**. 2017. 234fls. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/SP, 2017. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/Educacao/Dissertacoes/ortega_fs_me.pdf> Acesso em: 03 out. 2017.

PADILHA, M.I. et al. Grupos de pesquisa em história da enfermagem: a realidade brasileira. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 192-199, fev. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/40936>>. Acesso em: 19 out. 2017.

PAROLIN, C. F. Representação social da competitividade no setor hoteleiro de luxo em Curitiba: um olhar à luz da psicodinâmica do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro, EnANPAD, 2013.

PIRES, A. P. Amostragem e pesquisa qualitativa: Ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

REGO, T. C. Produtivismo, pesquisa e comunicação científica: entre o veneno e o remédio. **Educação e Pesquisa**, v. 40, p. 325-346, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v40n2/v40n2a03.pdf>> Acesso em: 04 abr. 2018.

RIQUELME, Y.; LANGER, A. Capacidades de los grupos de docencia e investigación en la circulación y producción del conocimiento: el caso de tres universidades argentinas. **Revista de La Educación Superior**, v. 38, No. 154, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v39n154/v39n154a2.pdf>> Acesso em: 19 out. 2017.

RODRIGUES, C. G.; OSORIO, L. B. Subjetivações em meio à vida universitária e sua interface com o aprender inventivo. **Conjectura: Filosofia e Educação** (UCS), v. 21, p. 538-

560, 2016. Disponível em:

<<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura/article/view/4200>> Acesso em: 20 jun. 2018.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, F. R. F.; SANTOS, F. J. S. Dialética do “prazer e sofrimento”: a relação de mestrandos e doutorandos com seu trabalho acadêmico. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**. Vol. 16 – Nº 2 – mai./ago. 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/33167/73225> Acesso em: 13ago. 2018.

SAMPAIO, P. P. **Ser (in)feliz na universidade: sofrimento/prazer e produtivismo no contexto da pós graduação em saúde coletiva/saúde pública**. 2016. 240f. Tese (Doutorado em Saúde coletiva) – Programas de Pós-Graduação em Saúde Coletiva Universidade de Fortaleza, Fortaleza. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/Search/Results?lookfor=%22Sampaio%2C+Patricia+Passos%22> Acesso em: 25 fev. 2019.

SANTANA, G. A. et al. Indicadores dos grupos de pesquisa da área de Gestão da Informação na Região Nordeste: um enfoque para a colaboração em artigos de periódicos. **Em Questão**, v. 20, n. 3, p. 229-252, 2014. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/49322>> Acesso em: oct. 2017.

SANTOS, J. H.S.; KIND, L. Produtividade acadêmica e modulações no trabalho do pesquisador em Psicologia. **Psicologia em Revista**, [S.l.], v. 22, n. 1, p. 223-244, abr. 2016. ISSN 1678-9563. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/P.16789523.2016V22N1P223>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

SANTOS, S. A.A naturalização do produtivismo acadêmico no trabalho Docente. **Revista Espaço Acadêmico**, n.110 julh/2010.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Estratégias subjetivas de enfrentamento do sofrimento no trabalho. In: MONTEIRO, J. K; VIEIRA, F. O; MENDES, A.M (org.). **Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

SCOZ, B. J. L. Subjetividade de professoras/es: sentidos do aprender e do ensinar. **Psicol. educ.**, São Paulo , n. 26, p. 05-27, jun. 2008 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752008000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 15 abr. 2018.

SIERRA-FLORES, M. M.; RUSSELL-BARNARD, J. M. Los grupos de investigación más productivos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en el área de física: 1990 a 1999. **Investigación bibliotecológica**, v. 23, n. 48, p. 127-155, 2009.

SILVA JUNIOR, J. R. O professor pesquisador nas universidades públicas no contexto da internacionalização do capital: a produtividade do trabalho imaterial superqualificado. **Rev. Port. de Educação**, v. 22, n. 1, p.145-177, 2009.

SILVA, F. G. O professor e a educação: entre o prazer, o sofrimento e o adoecimento. **Revista Espaço Acadêmico (UEM)** , v. 11, p. 57-66, 2011. Disponível em:

<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/14380>> Acesso em: 23 mar. 2018.

SILVA, M. C. P. S. Q.; MENDES, A. M. A prática em clínica psicodinâmica do trabalho como estratégia de promoção da saúde. **Tempus: Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, 2012. Disponível em: <<http://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1123>> Acesso em: 21 ago. 2018.

SILVA, R. G. ; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. A Psicodinâmica do Trabalho em Tempos de Nova Gestão Pública: Metodologia para Pesquisas sobre Novas Dinâmicas de Trabalho nas Organizações Públicas. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 7, 2016, São Paulo, **Anais...São Paulo, EnAPG**, 2016.

SILVA, R. G.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C.; ROCHA, A. R. S. Conflitos nas Relações Sociais de Trabalho no Contexto da Nova Gestão Pública: Um Estudo na Perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6, 2017, Curitiba, **Anais...Curitiba**, 2017.

SOBOLL, L. A. P. A face oculta de Síndrome do Burnout em profissionais de Enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26, 2002, Salvador, **Anais... Salvador, EnANPAD**, 2002.

SOUZA, K R. et al .A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 22, n. 11, p. 3667-3676, Nov. 2017 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017021103667&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 ago. 2018.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, jan. 2011.. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12650>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, n. 123, p. 40-55, 2011.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

VILAÇA, M. M.; PALMA, A. Diálogo sobre cientometria, mal-estar na academia e a polêmica do produtivismo. **Revista Brasileira de Educação**, v. 18, n. 53, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782013000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 ago. 2018.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L.; RESE, N. Cultura Organizacional no Brasil: a relação entre grupos de pesquisa e produção científica. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, ago. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/47583>>. Acesso em: 24 out. 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____,
sendo conhecedor(a) do tema e metodologia utilizados pela aluna do curso de mestrado acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (UECE), consinto em participar da pesquisa conduzida pela mesma.

Entendo que toda e qualquer informação prestada por mim no decorrer da(s) entrevista(s) pode ser utilizada na escritura de relatórios referentes à pesquisa. Entendo também que as entrevistas podem ser gravadas. É acertado entre mim, signatário(a) deste termo, e a aluna, que todas as possibilidades de identificação enquanto entrevistado devem ser impedidas.

Fortaleza, ____ de _____ de 2019.

Assinatura: _____

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Pelo presente termo, a signatária, **Andriele Pinto de Amorim**, aluna do curso de mestrado acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará (PPGA/UECE), em fase de pesquisa de campo, compromete-se a manter as suas fontes de informação em total anonimato. Neste sentido, não fará a identificação do entrevistado na redação final dos relatórios.

Fortaleza, _____ de _____ de 2019.

Andriele Pinto de Amorim
Mestranda PPGA/UECE

APÊNDICE C – INSTRUMENTOS DE COLETA

Quadro 19 - Roteiro de entrevista (sujeito: pesquisador-líder)

Dados de caracterização:					
Idade	Sexo	Estado Civil	Formação	GP	
Fase 1 – Técnica de evocação de palavras					
1.1 Professor(a) gostaria que escrevesse nesta folha em branco até três palavras que vêm a sua mente quando você pensa em grupo de pesquisa.					
1.2 Qual dessas palavras mais se aproxima do trabalho no _____ (nome do grupo de pesquisa)? Poderia explicar?					
1.3 Vi que o professor (a) também mencionou _____ e _____ poderia nos relatar brevemente sobre essas escolhas?					
Fase 2 – Entrevista narrativa					
2.1 Professor (a) gostaria de lhe ouvir um pouco sobre a história do _____ (nome do grupo de pesquisa). Vamos voltar no túnel do tempo, desde o momento em que o senhor (a) começa a trabalhar no grupo. Em qual momento se deu isso? Já faz quanto tempo?					
(Tópicos guias – perguntas suplementares)					
2.2 Organização do trabalho					
2.2.1 Quais são as atividades desempenhadas pelo grupo?					
2.2.2 Como o trabalho é organizado/planejado? Há alguma hierarquia?					
2.2.3 Como se dá a participação dos demais pesquisadores nos trabalhos do grupo?					
2.2.4 Onde o grupo se reúne?					
2.2.5 Como é o ambiente de trabalho do grupo? (espaço, estrutura...)					
2.2.5 Como o trabalho do grupo é avaliado? (o andamento do grupo...)					
2.3 Vivências de trabalho					
2.3.1. Eu queria que você lembrasse de algum momento crítico na história do grupo. Algum momento que vocês tiveram problemas. Me fala um pouco.					
2.3.1a. Como você se sentiu nessa época?					
2.3.2b. O que mais te incomodou?					
Como vocês resolveram esses problemas?					
2.3.2 E agora eu queria que você tentasse lembrar de momentos de realizações do grupo. Algum momento que você lembre como muito positivo no grupo. Me fala um pouco.					
2.3.2a. Como você se sentiu nessa época?					
2.3.2b O que era mais legal nessa época/situações?					
2.3.3 Como é o seu trabalho como pesquisador-líder no grupo de pesquisa?					
2.3.4 Como você se sente realizando seu trabalho no grupo de pesquisa?					
2.3.5 Você se sente realizado com o seu trabalho no grupo de pesquisa?					
2.3.6 O que te faz sentir realizado neste trabalho?					
2.3.7 Quais as dificuldades, os desafios no grupo de pesquisa?					
2.4 Relações de trabalho					
2.4.1 Como são as relações de trabalho no grupo?					
2.4.2 Que pontos você elencaria como fortes nessas relações?					
2.4.3 Como é sua relação com os demais pesquisadores enquanto líder do grupo?					
2.4.4 O que em sua opinião faz os pesquisadores permanecerem no grupo?					
2.4.5 O que em sua opinião poderia justificar a saída dos membros do grupo?					

Quadro 20 - Roteiro de entrevista (sujeito: pesquisador não-líder)

Dados de caracterização:					
Idade	Sexo	Estado Civil	Formação	GP	
Fase 1 – Técnica de evocação de palavras					
1.4 <i>Gostaria que escrevesse nesta folha em branco até três palavras que vêm a sua mente quando você pensa em grupo de pesquisa.</i>					
1.5 <i>Qual dessas palavras mais se aproxima do trabalho no _____ (nome do grupo de pesquisa)? Poderia explicar?</i>					
1.6 <i>Vi que o professor (a) também mencionou _____ e _____ poderia nos relatar brevemente sobre essas escolhas?</i>					
Fase 2 – Entrevista narrativa					
2.1 <i>Gostaria de lhe ouvir um pouco sobre a história do _____ (nome do grupo de pesquisa). Vamos voltar no túnel do tempo, desde o momento em que o senhor (a) começa a trabalhar no grupo. Em qual momento se deu isso? Já faz quanto tempo?</i>					
(Tópicos guias – perguntas suplementares)					
2.2 Organização do trabalho					
2.2.1 <i>Quais são as atividades desempenhadas pelo grupo?</i>					
2.2.2 <i>Como o trabalho é organizado/planejado? Há alguma hierarquia?</i>					
2.2.3 <i>Como se dá a participação dos demais pesquisadores nos trabalhos do grupo?</i>					
2.2.4 <i>Onde o grupo se reúne?</i>					
2.2.5 <i>Como é o ambiente de trabalho do grupo? (espaço, estrutura...)</i>					
2.2.5 <i>Como o trabalho do grupo é avaliado? (o andamento do grupo...)</i>					
2.3 Vivências de trabalho					
2.3.1 <i>Eu queria que você lembrasse de algum momento crítico na história do grupo. Algum momento que vocês tiveram problemas. Me fala um pouco.</i>					
2.3.1a. <i>Como você se sentiu nessa época?</i>					
2.3.1b. <i>O que mais te incomodou?</i>					
<i>Como vocês resolveram esses problemas?</i>					
2.3.2 <i>E agora eu queria que você tentasse lembrar de momentos de realizações do grupo. Algum momento que você lembre como muito positivo no grupo. Me fala um pouco.</i>					
2.3.2a. <i>Como você se sentiu nessa época?</i>					
2.3.2b <i>O que era mais legal nessa época/situações?</i>					
2.3.3 <i>Como é o seu trabalho como pesquisador-líder no grupo de pesquisa?</i>					
2.3.4 <i>Como você se sente realizando seu trabalho no grupo de pesquisa?</i>					
2.3.5 <i>Você se sente realizado com o seu trabalho no grupo de pesquisa?</i>					
2.3.6 <i>O que te faz sentir realizado neste trabalho?</i>					
2.3.7 <i>Quais as dificuldades, os desafios no grupo de pesquisa?</i>					
2.4 Relações de trabalho					
2.4.1 <i>Como são as relações de trabalho no grupo?</i>					
2.4.2 <i>Que pontos você elencaria como fortes nessas relações?</i>					
2.4.3 <i>Como é sua relação com os demais pesquisadores enquanto líder do grupo?</i>					
2.4.4 <i>O que em sua opinião faz os pesquisadores permanecerem no grupo?</i>					
2.4.5 <i>O que em sua opinião poderia justificar a saída dos membros do grupo?</i>					