



ARTIGO | Fluxo contínuo

## Produtivismo e envelhecimento na carreira docente

Productivism and aging in the teaching career

*Productivismo y ageísmo em la carrera docente*

Lauro Oliveira Viana  
Diogo Henrique Helal

### RESUMO

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial, replicado no mercado de trabalho e nas universidades. O objetivo desta pesquisa foi identificar aspectos da regulamentação da carreira docente que induzem o produtivismo acadêmico. Foi feita análise de conteúdo da legislação federal e das regulamentações internas de uma universidade quanto a carreira docente do Magistério Superior Federal, desde o ingresso à pós-carreira. A pesquisa revelou há acúmulo de atribuições, em paralelo ao trabalho em sala de aula, e que a pós-graduação e a pesquisa possuem maior valorização diante das demais atividades acadêmicas.

**Palavras-chave:** envelhecimento docente; produtivismo acadêmico; carreira docente.

### ABSTRACT

Population aging is a worldwide phenomenon replicated in the labor market and at universities. The aim of this research was to identify aspects of the teaching career regulations that induce academic productivism. A content analysis of federal legislation and internal regulations of a university was carried out on the teaching career of Federal Higher Education, from entry to post-career. The research revealed that there is an accumulation of responsibilities, in parallel to the classroom, and that postgraduate studies and research are more valued compared to others academic activities.

**Keywords:** aging faculty; productivism; teaching career.

### RESUMEN

El envejecimiento poblacional es un fenómeno global que se replica tanto en el mercado laboral como en las universidades. El objetivo fue identificar aspectos de la regulación de la carrera docente que favorezca la productivismo académico. Se realizó análisis de contenido de la legislación federal y regulaciones internas de una

universidad a respecto de la carrera docente de la Educación Superior Federal, desde el ingreso hasta el poscarrera. La investigación reveló que existe acumulación de responsabilidades, en paralelo a la enseñanza en el aula, y que los estudios de posgrado y la investigación són más valorados em en comparación con otras actividades académicas.

**Palabras-clave:** envejecimiento docente; productivismo; carrera docente.

## Introdução

A população mundial está envelhecendo cada vez mais, devido à diminuição da taxa de natalidade, à redução do número de integrantes nas famílias e ao aumento da expectativa de vida das pessoas. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2019b), a taxa global de fertilidade caiu de 3,2 nascimentos por mulher, em 1990, para 2,5, em 2019, com tendência de queda para 2,2, em 2050. Em 2018, pela primeira vez, existiam no mundo mais pessoas com 65 anos ou mais do que com menos de 5 anos de idade (ONU, 2019a).

A maior presença de idosos(as) nos mais diversos ambientes é tendência, o que se replica também nos ambientes organizacionais. A forma como se enxerga o(a) idoso(a) no mercado de trabalho apresenta variações, entre as quais a relação com o tipo de trabalho a ser desenvolvido. Para algumas profissões, pessoas mais velhas têm dificuldade de desempenho, como no caso dos esportes, visto que demandam força física; para outras, como direito e docência, a idade incorpora a figura do sábio (SIQUEIRA-BRITO, FRANÇA e VALENTINI, 2016).

Borsoi e Pereira (2017) afirmam que a atividade acadêmica tem sido caracterizada pelo que se conhece no meio universitário como productivismo, que tem levado ao aumento de casos de adoecimento entre professores e professoras. Nascimento, Costa, Salvá, Moura e Simão (2016), ao investigarem o envelhecimento docente, identificaram que a questão financeira é importante para se manterem produtivos, mas destacam, ainda, a realização quanto ao desempenho da função, a inclusão social e a necessidade de seguir uma rotina prévia. O envelhecimento na carreira não alivia a rotina de produção acadêmica, nem exime o docente de cumprir diferentes papéis no meio acadêmico.

No debate sobre a regulamentação da carreira docente, o produtivismo acadêmico e o processo de envelhecimento docente, surge a questão: como a regulamentação da carreira influencia o produtivismo acadêmico no contexto de envelhecimento docente? A partir deste problema, foi derivado o objetivo geral da pesquisa: identificar aspectos da regulamentação da carreira que induzem ao produtivismo acadêmico. Especificamente, objetiva-se: analisar a legislação geral que norteia toda carreira do magistério federal; e examinar as regulamentações internas de uma universidade federal.

O percurso metodológico explorou os dados de pessoal do Poder Executivo Federal para elaborar informações descritivas do quadro geral de integrantes da carreira de Magistério Superior, disponíveis no Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Economia. Além disso, foram observadas as regulamentações gerais da carreira docente, que englobam todas as universidades, e documentos internos da Universidade Federal do Piauí (UFPI) que regulamentam o processo de ingresso e permanência na carreira: concurso público, estágio probatório e desenvolvimento na carreira, progressão funcional, afastamento, editais de órgãos de fomento e da Instituição quanto a bolsas e outros incentivos relacionados à Pesquisa, Pós-graduação e Extensão e, ainda, quanto à carga horária docente.

As sessões do trabalho abordam o processo de envelhecimento, seus conceitos, características e representações sociais, o envelhecimento no trabalho e a aposentadoria. São apresentados aspectos do envelhecimento no contexto pessoal e profissional. A seguir, trata-se da carreira docente e do produtivismo acadêmico trazendo conceitos, aspectos legais e características dos/das profissionais inseridos/as nessa carreira. Por fim, é apresentada a metodologia da investigação, a discussão dos resultados e as conclusões.

## Envelhecimento

As oportunidades trazidas pelos avanços da ciência e da tecnologia, a redução nas taxas de doença e de mortalidade, a queda na taxa de natalidade, a melhoria das condições ambientais e o aumento da expectativa de vida têm causado crescimento na proporção de idosas/idosos na sociedade (CINAR, KARADAKOVAN e SIVRIKAYA, 2018), realidade também entre a população brasileira. Segundo a ONU (2023), a população mundial está envelhecendo

devido a melhorias de saúde e terapias médicas, maior acesso à educação e reduções de fecundidade. A população brasileira, em 2010, era de 194,7 milhões de pessoas, com 7,3% de idosos(as), e a expectativa é que, em 2100, seja de 156,4 milhões de habitantes, com 40,3% de idosos(as) (IPEA, 2021). Percebe-se, pela projeção, uma redução populacional total, mas uma ampliação severa do percentual de idosas/idosos.

A ampliação da massa populacional com idade mais avançada deve forçar a sociedade a rever comportamentos e ações diante dos idosos e idosas, seja pela ampliação quantitativa de sua presença nos mais diversos meios, pela significância que esse escopo populacional terá diante dos demais. O envelhecimento no Brasil difere por estados. Segundo Villas Boas (2018), nos estados do Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, a proporção de idosas/idosos superará a de crianças em 2029 e 2033, respectivamente, enquanto no Amapá esse efeito ocorrerá apenas em 2059.

### **Envelhecimento no trabalho**

Há aspectos negativos associados à idade na sociedade e aos ambientes organizacionais. Wilson, Parker e Kan (2007) argumentam isso apontando o aumento de períodos de desemprego dos(as) trabalhadores(as) mais velhos(as), e as percepções, muitas vezes com base em declarações de empregadores(as), de que a idade é o principal obstáculo à empregabilidade.

O ciclo natural do envelhecimento no trabalho inclui a aposentadoria, a qual pode ocorrer de forma precoce, em virtude de agravamento de saúde ou, ainda, ser adiada o máximo possível, culminando, no caso dos servidores públicos, com a aposentadoria compulsória, ou “expulsória”, aos 75 anos de idade. Debetir (2011) afirma que a transição para a aposentadoria pode ser vivenciada como uma oportunidade para a realização de projetos pessoais ou como um momento de crise. E reforça que a aposentadoria pode ser entendida como uma rejeição em vez de um reconhecimento de seu valor e sua contribuição pregressos.

Muller (1992) pontua que é difícil enfrentar o afastamento do trabalho, principalmente quando o indivíduo se sente em plena capacidade física, mental e psicológica. Quanto maior a importância do trabalho na vida do indivíduo, maior seu conflito no processo de aposentadoria. O trabalho, além de

proporcionar sensação de realização, quando contribui para o desenvolvimento pessoal do sujeito, possibilita *status* econômico e social (DEBETIR, 2011). A relação entre indivíduo e trabalho é tão forte, que há pessoas que são identificadas por pertencerem a uma organização e fazem disto praticamente um sobrenome, ou cartão de visitas, que os convalida como social e economicamente ativos.

Trabalhadores(as) que antecipam maiores dificuldades para se desligar de seu emprego são os que consideram o trabalho mais importante entre as demais dimensões de vida e tendem a não considerar seus interesses externos ao trabalho no momento de aposentar (RAFALSKI e ANDRADE, 2017). Assim, não é caro afirmar que a relação de dependência do indivíduo em relação à empresa passa a ser muito mais pessoal e social do que propriamente de subsistência financeira.

### **Envelhecimento docente**

No desenvolvimento acadêmico para ingresso na carreira docente, diversos jovens optam por fazerem graduação, mestrado e doutorado, quase que em sequência direta e com o apoio de bolsas de pesquisa, sem buscar outra espécie de formalização no mercado de trabalho. Tal prática, diante das recentes mudanças na legislação previdenciária brasileira, tende a forçar a permanência em sala de aula por mais anos. Segundo as novas regras para aposentadoria, o trabalhador do sexo masculino deverá atingir 105 pontos, ao somar idade e tempo de contribuição, o que implica que, se ingressar na carreira aos 30 anos de idade, sem contribuição prévia à previdência social, cumprirá os requisitos de aposentadoria aos 67 anos de idade, portanto, ele permanecerá por, no mínimo, 38 anos na carreira. Para Szinovacz (2005), a transição do mercado de trabalho para a aposentadoria é tema ascendente impulsionado por crescimento da expectativa de vida, fatores socioeconômicos e previdenciários.

O sentido do trabalho para o(a) professor(a) idoso(a) reflete, diretamente, no seu bem-estar físico, mental e emocional, tendo em vista que permite que se mantenha produtivo perante a família e a sociedade, além da possibilitar realização profissional, inclusão social e autonomia (NASCIMENTO, COSTA, SALVÁ, MOURA e SIMÃO, 2016). A permanência no trabalho,

portanto, absorve aspectos relacionados ao trabalho, e ainda elementos pessoais que se distanciam dos muros da instituição.

Silva, Pletsh e Biavatti (2015) observaram que os principais motivos para a permanência de docentes na graduação eram, entre outros, amor pela carreira, pelo ensino e pela pesquisa, possibilidade de relacionamento interpessoal, plano de carreira, satisfação pessoal e profissional, atividade em uma universidade e financeiro. Para Amaral e Torres (2018), a continuidade no trabalho estaria vinculada a condições materiais da aposentadoria influenciadas por políticas econômicas e sociais e por fatores internos, como identificação e condições de trabalho, autonomia e liberdade, pressão e disputas e apoio familiar.

## **Carreira e atividade docente no Brasil**

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece, em seu Art. 207, que as universidades devem gozar de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedecer ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Na concepção do Estado, este tripé faz parte do que as universidades devem implementar e, portanto, no que os(as) docentes, técnicos administrativos e demais agentes públicos se devem envolver nas Instituições de Ensino Superior (IES). Silva e Costa (2014) definem docente como o sujeito que exerce atividades de ensino (necessariamente), pesquisa, extensão e desenvolvimento institucional.

Entre as principais atividades docentes, destacam-se: ministrar aulas, preparar material, elaborar sistemática de avaliação, corrigir atividades, orientar e atender alunos (MELO e SERVA, 2014) (de mestrado, doutorado e iniciação científica, ministrar aulas na graduação e pós-graduação, desenvolver atividades de extensão, supervisionar estágios, participar de comissões e realizar produção bibliográfica (BERNARDO, 2014). Apesar da visão de que cabe às/aos professoras(es) apenas a tarefa de “dar aulas”, o ambiente universitário os preenche com outras atribuições, várias sem qualquer relação com sua formação, como, por exemplo, responsabilidades administrativas e de representação.

No contexto de atividades docentes, Leite (2017) identificou a rotina intensificada de um(a) professor(a), na qual o relato mais comum é a ausência

de descanso nos finais de semana, nos feriados e nas férias e o afastamento da família e dos amigos. Melo e Serva (2014) também enumeraram atividades extras, como: cursos de especialização, elaboração de materiais para ensino a distância, palestras e consultorias.

A partir do contexto no qual o professor exerce seu trabalho, Silva e Costa (2014) subdividem atividades em explícitas, ligadas às atividades formais que ocorrem dentro do contexto das disciplinas (aulas, estágios, seminários, orientações) e tácitas, relacionadas às práticas sociais e políticas envolvidas na formação de mestres e doutores(as), como pressões relacionadas à produção de artigos, atividades em grupos de pesquisa, estágio docência e produção de trabalhos finais (dissertações ou teses).

A atividade de pesquisa destaca-se atividades dentre as responsabilidades docentes, principalmente, à medida que o docente evolui na carreira e se insere na pós-graduação. A pesquisa, segundo Sleutjes (1999), é o aprofundamento do conhecimento já existente, nascido da busca por soluções, da busca pelo novo, do gosto pela investigação, pela descoberta e é um excelente exercício de maturidade científico sociocultural. Silva e Costa (2014) destacam que o foco na competência para pesquisa é consequência do processo regulatório de avaliação, que valoriza a produção intelectual e os projetos de pesquisa.

## **Produtividade e Produtivismo docente**

Enquanto produtividade tem relação com o modelo de avaliação no contexto da pós-graduação no Brasil, produtivismo é a consequência da produtividade que aponta intenso e contínuo processo de produção intelectual (COSTA et al, 2023). Silva (2019) aponta que diversos pesquisadores estudam o produtivismo sob o viés de produção intelectual (ALCADIPANI, 2011; ROSSONI, 2012; SGUISSARDI e SILVA, 2009), precarização do trabalho (DE PAULA e BOAS, 2017) e saúde (GODOI e XAVIER, 2012; LEITE, 2017), entre outros. Ferreira, Miranda e Gurgel (2016) definem produtivismo como uma ênfase excessiva na quantidade de produção científico-acadêmica em detrimento à sua qualidade. Bernardo (2014) classifica como intensificação do trabalho e relata a existência de pressões cotidianas por um nível de produção

artificialmente elevado, que se mescla com um discurso legitimador, que parece distorcer a realidade.

O produtivismo acadêmico diz respeito à produção acelerada do conhecimento, principalmente sob a forma de artigos científicos, levando pesquisadores a otimizarem seu tempo, seu esforço e seus dados de pesquisa (RIGO, 2017) na multiplicação de publicações que utilizam as mesmas bases. Cabral e Lazzarini (2011) apontam o uso de prática antiéticas, como o fatiamento de pesquisas e a inserção recíproca de nomes para a multiplicação de publicações.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES) é uma fundação ligada ao Ministério da Educação e, entre suas atividades, estão: avaliação da pós-graduação *stricto sensu*; acesso e divulgação da produção científica; investimentos na formação de recursos humanos de alto nível no país e exterior; promoção de cooperação científica internacional; e indução e fomento da formação inicial e continuada de professores(as) para a educação básica nos formatos presencial e a distância (CAPES, 2019). Desta forma, foi criado um sistema que se retroalimenta à medida que a CAPES ranqueia os programas, os cursos e as universidades e os pontua a partir de publicações também classificadas pelo mesmo órgão.

Entre as diversas consequências do produtivismo acadêmico, há o potencial afastamento das atividades de ensino, função precípua do docente. Há cursos que exigem artigos científicos ou *papers* como método de avaliação, sem qualquer maturidade intelectual por parte dos alunos. Martins e Lucena (2014) apontam que, antes de adquirir qualquer saber, já há a obrigatoriedade de escrever artigos. Waters (2006) afirma, respaldado em números, que o processo de avaliação da pós-graduação no Brasil motiva o publicacionismo ou produtivismo acadêmico. Diferentes autores apontam práticas questionáveis como consequência do produtivismo, como: Plágio, autoplágio, artigos superficiais e apressados, coautoria cerimonial, perda de noção do que é autoria e coautoria, repetições de textos com pequenas alterações, fatiamento de materiais e de resultados para diferentes publicações, autoria múltipla com participação ínfima na produção, aumento do número de autores por artigo, coação de alunos para colocar nomes de orientadores que jamais leram o artigo, troca de citações entre colegas, uso de referência sem consulta a

autores (GONDIM, 2004; BOSI, 2009; TREIN E RODRIGUES, 2011; GODOI E XAVIER, 2012; MARTINS E LUCENA, 2014)

Para Moreira (2009), produção não é apenas publicação, mas sim, implica ser um(a) bom(a) professor(a) na Pós-Graduação e na Graduação, bem como ser competente em cargos administrativos, beneficiar o coletivo da instituição e contribuir para a construção de um departamento e uma universidade de qualidade. As atividades relacionadas à representação universitária dizem respeito à participação em comissões, comitês, colegiados e conselhos, a exemplo de Comitê de Ética, colegiados e conselhos superiores (de centro e da própria universidade), comissões para avaliação docente, como a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), obrigatória às universidades públicas, as quais demandam tempo, organização e absorção de um conhecimento estranho à sua formação principal.

## Metodologia

O percurso metodológico iniciou pelo levantamento bibliográfico exploratório nas bases em português Spell, Anpad, Scielo Brasil e Scielo Portugal e, ainda, na *Scopus*, a partir dos termos de busca envelhecimento, docente e produtividade, publicados até julho de 2021. Segundo Gil (2019), as pesquisas exploratórias têm propósito de ampliar a familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses sobre ele. Foram filtrados artigos que tivessem relação específica com a temática a ser abordada. Essa fase visou realizar a revisão bibliográfica necessária para cobrir a base teórica relacionada com o fenômeno do envelhecimento e ageísmo dentro das universidades.

Os objetivos do trabalho exigem análise de legislação e regulamentações relacionadas ao ingresso, permanência e pós carreira, todos expostos no Quadro 1. O primeiro objetivo específico exigiu análise da Lei 12772/2012 e suas alterações, que regulam de forma geral a carreira docente do Magistério Federal. O segundo objetivo específico exigiu estudos sobre regulamentos internos da Universidade Federal do Piauí, que tratam: barema de pontuação dos Concursos para Ingresso na Universidade, Resolução sobre Progressão Funcional, Resolução para Professor Visitante, Resolução para Professor Voluntário, Editais PIBIC, PIBID, PIBIT, ICV, Bolsa Produtividade,

Resolução para Incentivo à Publicação, Incentivo à Missão no Exterior, Auxílio a Pesquisador, Resolução para Carga Horária Docente.

Da análise das regulamentações (Quadro 1) foram extraídas variáveis objetivas quanto às fases da carreira docente: ingresso, manutenção, desenvolvimento e pós-carreira. Tais variáveis foram destacadas comparando-se às relacionadas à Pesquisa, Ensino, Extensão, Gestão e Representação. A seguir, a listagem de documentos e a relação com as diversas atividades desenvolvidas pelos docentes.

**Quadro 1** – Listagem de documentos analisados, fases da carreira e atividade relacionada

<b>Autor</b>	<b>Norma</b>	<b>Detalhe</b>	<b>Categoria</b>	<b>Atividade</b>
BRASIL, 2012	Lei 12772/2012 e alterações	Estipula a Carreira Docente no Serviço Público Federal	Carreira Geral	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
UFPI, 2018c	Resolução 038/2018 Consun	Pontuação para análise de currículo em concursos	Ingresso	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
UFPI, 2018a	Resolução 016/2018 Cepex	Regulamenta Concurso para Titular-livre	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
UFPI, 1992	Resolução 007/1992 Consun	Regulamenta Progressão Funcional Docente	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
UFPI, 2020c	Edital 07/2020 Propesqui/Prpg	Programa de Bolsa Produtividade em Pesquisa	Desenvolvimento	Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação
UFPI, 2017	Resolução 152/2017	Cria Programa de Incentivo à Publicação Intelectual	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2020b	Resolução 02/2020 Pibiti, Icv – Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Tecnológica	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2020a	Edital 01/2020 Pibiti, Icv – Propesqi	Programa de Bolsas de Iniciação Científica	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2018d	Resolução 279/2018 Cepex	Altera Resolução 091/2015-Cepex	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2018b	Resolução 043/2018 Cepex	Altera Resolução 091/2015-Cepex	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2015	Resolução 091/2015	Regulamenta Programa de Professor Visitante aos Programas	Desenvolvimento	Pesquisa
UFPI, 2014	Resolução 10/2014	Institui o Programa de Professor Voluntário	Pós-carreira	Pesquisa

Fonte: Elaborado pelos Autores(2023).

Para delimitação da pesquisa, optou-se por focar uma única instituição, a Universidade Federal do Piauí, por questão de acesso e ainda por compreender que os resultados da investigação podem ser extrapolados para outras universidades federais, pois todas tomam como base a mesma legislação geral. As análises de conteúdos realizadas ocorreram nas fases, conforme Bardin (2011): pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Na pré-análise todo material foi lido e ouvido e foram selecionados os documentos que deveriam ser analisados por terem representatividade e pertinência com aos objetivos desta investigação.

### **Caracterização da população docente**

Segundo dados do Perfil Estatístico de Pessoal (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021), de setembro de 2021, o Executivo Federal possui 604.392 servidores ativos, 439.223 aposentados e 241.775 pensionistas, respectivamente 47,02%, 34,17% e 18,81%, do total do quadro do Executivo. Dos servidores ativos, o MEC é o Ministério que possui maior número: 48,65% do total de servidores do Executivo Federal.

Conforme os dados desse Ministério, dentro do quadro de servidores do MEC, Professor do Magistério Superior é o cargo mais expressivo em número de ocupantes, perfazendo um total de 86.088 servidores públicos. Os docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico surgem como a quarta categoria mais significativa no MEC, com um total de 44.222 docentes. Considerando ambas as carreiras, somam-se 130.310 docentes no serviço público federal, o que significa um total de 21,56% de todos os servidores federais ativos.

No quadro geral do poder executivo, os servidores não são jovens, pois apenas 3,88% têm até 30 anos. Por esse viés, a situação é pior quando apenas 0,93% dos professores possuem até 30 anos de idade. Cerca de 37% dos servidores estão acima de 50 anos, o que indica o envelhecimento significativo desta força de trabalho nos próximos anos. A faixa etária da carreira do Magistério Superior com maior número de servidores está acima de 51 anos de idade e alcança um total de 31.964 (37,13%) docentes. Este cenário reflete o quanto o MEC tem peso no quadro de servidores públicos federais e o quanto o número de professores, especificamente os que estão

acima de 51 anos, significa em termos de necessidade de política de gestão de pessoas específica para o docente envelhecido.

Comparando-se os servidores da carreira do Magistério Superior com os demais, percebe-se que os docentes possuem média de idade maior, o que indica a tendência de haver pessoas com maior idade durante toda carreira. O ingresso na carreira é mais tardio, o que sugere maior exposição ao envelhecimento que a média dos servidores do poder executivo. O baixo número de jovens na carreira pode ser explicado, em parte, pela tendência de os concursos públicos para carreira docente do Magistério Superior exigirem o título de Doutorado como requisito legal de ingresso. Isso é refletido no indicador de escolaridade registrado no Programa Estatístico de Pessoal (PEP), o qual informa que 74.209 ou 86,08% dos docentes do Magistério Superior possuem título de Doutorado (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021), enquanto, fora da carreira do magistério, apenas 10.594 (1,82%) servidores possuem doutorado. Tal discrepância ocorre tanto pelos requisitos de ingresso no serviço público docente federal, diferente de outras carreiras que não exigem este nível de formação já no ingresso) quanto pelo processo de desenvolvimento na carreira.

## **Análise de regulamentações sobre carreira docente**

Para identificar aspectos que induzem ao produtivismo na estrutura da carreira docente da UFPI, foram levantados documentos quanto à regulamentação da carreira docente, desde o ingresso, passando pelo desenvolvimento na carreira, pelas progressões funcionais, pelos afastamentos, pelas bolsas de incentivo e, ainda, pelas resoluções e editais que envolvem a Pós-Graduação e Pesquisa. Todos os documentos foram analisados à luz da **influência sobre a produtividade docente**, os quais geraram as seguintes categorias de análise: **atividades/produtividade docente, requisitos de ingresso, perfil docente e finanças**. Contudo nem todos os documentos analisados foram enquadrados em todas as categorias de análise ao mesmo tempo.

## Lei 12.772/2012 e alterações (BRASIL, 2012)

A Lei de nº 12772/2012 regulamenta a carreira de docentes federais, tanto do Magistério Superior quanto dos Ensinos Básico, Técnico e Tecnológico. Possui regramentos quanto a plano de carreira, ingresso, desenvolvimento, remuneração, regime de trabalho, estágio probatório e afastamento. Sob a categoria **requisitos de ingresso** na carreira, indica que as vagas devem ser, preferencialmente, ocupadas por doutores(as), mas abre exceção nas hipóteses em que a área de conhecimento, ou mesmo a região na qual o certame esteja ocorrendo, não disponha de quadro de doutores(as) adequados ao processo seletivo. Permite, ainda, que cada IES estabeleça fases e critérios eliminatórios e classificatórios específicos. Para o ingresso como Titular-livre, são exigidos, no mínimo, 10 anos da obtenção do título de doutor ou experiência na área de conhecimento do concurso (BRASIL, 2012).

Quanto ao **requisito de ingresso no nível D (Associado)**, é exigido o título de doutor e, para a Classe E (titular), é exigida a aprovação de memorial que contemple ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante ou defesa de tese acadêmica inédita. Destaca-se nesse item a exigência de que, durante o desenvolvimento da carreira, o(a) docente atue em todas as áreas da universidade, reforçando o entendimento de Melo e Serva (2014) quanto às atividades serem as mais variadas e que vão muito além do que se encontra nos planos de trabalho ou plano de atividades de cada professor na instituição.

Sob a categoria **atividades/produktividade docentes**, rege a legislação que as atividades dos ocupantes do cargo de Magistério Superior Federal são ensino, pesquisa, extensão, direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica (BRASIL, 2012). A legislação não vincula a atividade docente apenas à sala de aula, mas oportuniza o exercício de atividades de caráter burocrático na instituição. Bernardo (2014) expôs acúmulo de atividades, o que foi referendado por esta investigação, como: aulas na graduação e pós-graduação; orientações de mestrado, doutorado, iniciação científica; extensão e supervisão de estágios; participação em comissões diversas e a produção bibliográfica.

Sobre **finanças** na carreira, o Art. 16 compõe a remuneração docente em vencimento básico (VB) e retribuição por titulação (RT). Nos anexos à Lei, ao comparar os valores da estrutura remuneratória para as diferentes titulações, o VB é sempre maior que a RT para graduados, especialistas e mestres. No caso de doutores, o valor da RT supera o do VB, o que induz o(a) servidor(a) a buscar qualificação para se titular e, portanto, ampliar seus vencimentos. Com base na tabela de maio de 2023, da Lei 12772/2012, o vencimento bruto da carreira com título de mestrado e doutorado são de, respectivamente, 11.933,49 e 22.377,72, diferença de 87,52%.

Ainda como item de análise do código **finanças**, o Art. 21 expõe as atividades que os(as) docentes em regime de dedicação exclusiva podem exercer, sem que haja “quebra de regime de trabalho”, entre as quais, destacam-se ocupação de cargos dentro da própria instituição, bolsas de ensino, pesquisa, extensão e internacionais) ou regulamentadas pela própria instituição -, direitos autorais e retribuição pecuniária por participação, esporádica, em eventos, atividades artísticas, culturais e em polos de inovação tecnológica. A estrutura remuneratória da carreira valoriza o docente com maior titulação e, nesse grupo, predominam os ganhos extras relacionados a atividades associadas à pesquisa.

### **Resolução 038/2018 (UFPI, 2018c)**

O Anexo V da Resolução 038/2018 do Conselho Universitário da Universidade Federal do Piauí estabelece os critérios de análise de Currículo Vitae nos concursos da Universidade. Nem a Lei 12772/2012, nem as regulamentações internas exigem experiência mínima para ingresso na carreira, seja experiência acadêmica, seja qualquer outro tipo de experiência profissional, as quais apenas pontuam no certame.

Sob a categoria **requisito de ingresso**, o título de Doutor por si só é o item de maior pontuação (100 pontos) podendo ser superado apenas por produção científica/técnica/cultural e/ou artística, que não possui pontuação máxima. Percebe-se que a lógica da produtividade sobrepõe, inclusive, a experiência prévia que o docente possa ter, privilegiando a capacidade de escrever em detrimento da experiência de ensinar. Freitas (2011) salienta que pesquisadores têm sido avaliados pela quantidade de trabalhos publicados,

projetos financiados e teses orientadas, sem que se considere a relevância do que foi produzido.

A experiência profissional acadêmica admite a pontuação de 3 pontos por semestre lecionado, com limite de 30 pontos. Admitindo-se que a maioria dos doutores também possui o título de mestre, os quais são somados na tabela acima, perfazendo 160 pontos, percebe-se que a experiência em sala de aula representa, no máximo, 19% do valor das titulações.

Ao comparar a experiência didático-pedagógica com a produção científica/técnica/cultural e/ou artística, percebe-se, igualmente, a prevalência da capacidade de elaborar artigos em relação às demais ações profissionais. Não há limitação máxima para os itens referente à produção científica, técnica e cultural, permitindo a admissão de sujeitos sem qualquer experiência ou afinidade com sala de aula, mas que possuam afinidade com escrita técnica. Percebe-se que um único artigo B1 equivale a um ano de trabalho em sala de aula e pontua mais que a publicação de um livro.

#### **Resoluções 07/1992 (UFPI, 1992), 16/2018 (UFPI, 2018a) e 91/2015 (UFPI, 2015)**

As resoluções estabelecem, respectivamente, normas para Progressão Funcional Docente até a classe de Adjunto, normas para Concurso de provimento de Titular-livre e para o Programa de Professor Visitante nos Programas de Pós-graduação. Quanto ao critério **Atividade/Produtividade Docente**, é salientado que os únicos cargos na Instituição que possuem pontuação garantida para mudança de classe são os Cargos de Direção (CD1, CD2 e CD3). Os servidores que ocupam os demais cargos devem acrescentar as funções administrativas às demais atividades regulares dos docentes: regência de classe, atividades de docência universitária, participação em congressos e reuniões científicas, títulos e prêmios acadêmicos, produção científica, técnica ou artística, extensão e pesquisa (UFPI, 1992).

O cargo de Titular-livre é voltado para fortalecimento de programas de pós-graduação, cabendo ao programa contemplado com a vaga a definição de área e perfil docente desejáveis (UFPI, 2018a). Sob a ótica dos **requisitos de ingresso**, o cargo foca o fortalecimento da pós-graduação e a busca por docentes experientes em seus campos de atuação. Percebe-se o acúmulo de 8

requisitos que vão desde 10 anos de doutorado, experiência em magistério superior de 5 anos, experiência no exterior, projetos aprovados em agências de fomento, 10 publicações nos últimos 5 anos em revistas A1 e A2, 10 orientações concluídas e ser bolsista Produtividade CNPq (UFPI, 2018a).

Na análise utilizando o critério **requisito de ingresso**, encontra-se requisitos subdivididos em formação acadêmica e produção científica e/ou cultural. Quanto ao critério de **finanças**, há equivalência de vencimentos entre o(a) Professor(a) Visitante Sênior e o(a) do(a) Professor(a) Titular, o(a) Professor(a) Visitante Pleno e o(a) Associado IV, e o(a) Professor(a) Visitante Junior e o(a) Adjunto IV, com produções acadêmicas equivalentes a Pesquisador Produtividade CNPq níveis 1, 2 e 3, respectivamente (UFPI, 2015). O(A) professor(a) visitante, conforme as regras estabelecidas, é um docente com qualidade acadêmica diferenciada, com experiência em pesquisa, refletida no seu volume de publicações exposto em seu Currículo Lattes.

### **Resolução 152/2017 (UFPI, 2017) e Edital 07/2020 (UFPI, 2020c)**

A resolução 152/2017 versa sobre o Programa de Incentivo à Publicação, que visa estimular e apoiar docentes da UFPI a encaminharem produção intelectual, em autoria ou coautoria, para publicação em veículos qualificados QUALIS – CAPES, tornando-os competitivos em editais de agências de fomento, e fortalecer os Programas de Pós-graduação (UFPI, 2017). Sob o critério de análise **finanças**, no ano de 2020, foram destinados R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) para este auxílio financeiro, com limite de apoio individual de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), conforme tipo de publicação.

### **Resolução 10/2014 (UFPI, 2014)**

Dispõe sobre o Programa de Serviço Voluntário, na UFPI, e o **requisito de ingresso** é que seja aposentado de IES públicas. Não há prerrogativas ligadas a **finanças** do docente voluntário. Nesse contexto, estão valorizados os perfis ligados à pesquisa em detrimento dos que apresentam experiência em extensão e gestão universitária, por vincular docentes apenas aos programas pós-graduação e às atividades de pesquisa (UFPI, 2014).

## Produtivismo na carreira docente

O critério **perfil docente** identificou os perfis de Professor(a) Visitante, Professor(a) Visitante Estrangeiro, Professores(as) substitutos, Professor(as) Titular-livre e os níveis funcionais Professor(a) Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular. Nesse sentido, foram identificados cargos específicos voltados a programas de pós-graduação e, ainda, professores temporários selecionados para graduação e pós-graduação. Contudo, essa categoria de análise se mostrou presente em apenas 3 dos documentos avaliados.

A codificação de **atividade/produktividade docente** é predominante nos documentos, presente em 11, dos 13 arquivos avaliados. A universidade deve atuar no tripé ensino, pesquisa e extensão. Contudo, o capital humano relacionado diretamente a essas atividades também incorpora, diante das diversas regulamentações expostas, outras atividades que não possuem relação direta com os objetivos Institucionais.

Na observação das atividades com características e naturezas distintas, direcionadas aos docentes, percebe-se o alinhamento aos achados de Bernardo (2014), ao descrever o relato de um docente. Este afirmou trabalhar mais que as 40 horas semanais de seu contrato, e que no início isso ocorria pelo prazer de estar fazendo algo agradável e de finalidade social. Entretanto, passou a trabalhar por obrigação de cumprir metas.

Andrade, Cassundé e Barbosa (2019) listaram, como atividades docentes: ministração de aulas, administração institucional, participação em bancas examinadoras, reuniões deliberativas, orientações, iniciação científica, monitoria, estagiários, lançamento de notas e frequência, relatórios e pareceres, projetos, artigos, Comitês de Ética em Pesquisa, comissões institucionais e atualização de currículo na plataforma Lattes. Esta pesquisa, entretanto, encontrou diversas outras atividades descritas de forma difusa, entre as quais destacam-se:

### Quadro 2 – Atividades desenvolvidas por docentes

Atividades de Ensino, pesquisa, extensão, direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência
Gestão e participação em órgãos de direção de fundação de apoio
Análise de relatórios que documentam atividades científico-acadêmicas e administrativas
Ocupação de cargos de direção ou funções de confiança

Cessão a órgãos federais, estaduais ou municipais para ocupação de cargos de confiança
Comissões julgadoras relacionadas a ensino, pesquisa e extensão
Participação em palestras, conferências, atividades científicas, artísticas e/ou culturais
Elaboração de questões, participação em bancas e avaliação em concursos públicos
Assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo da instituição, acompanhamento da execução da política de pessoal docente quanto a dimensionamento e à alocação de vagas docentes, contratação de professores efetivos e substitutos, alteração de regime de trabalho, avaliação de desempenho, afastamento, liberação de docentes para programas de cooperação com outras IFES
Orientações em residência médica, trabalhos de conclusão de curso, dissertações, teses, monitoria e estágios de iniciação científica e/ou tecnológica
Viabilização de intercâmbio científico e tecnológico entre órgãos
Supervisão de estágio em graduação e pós-graduação
Coordenação de laboratório, biotérios, setores de produção
Coordenação de programas, projetos e núcleos de pesquisa e de extensão
Participação em Comissões: Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD, Comissão Própria de Avaliação - CPA, Comissão permanente de Avaliação Docente - CPAD, Sindicância, de Ética, Comissão de Avaliação de Desempenho Acadêmico Docente - CADAD
Gestão e participação em Programa de Educação Tutorial - PET
Coordenação de grupos de estudo, projetos de ensino, de formação de professores e de cursos
Revisão de periódicos, edição de periódicos, participação em conselhos editoriais.
Escrita, organização e tradução de artigos, livros, revistas e manuais
Avaliação de Curso de Graduação e de Programas de Pós-graduação de Instituições
Consultoria, curadoria, assessoria e elaboração de laudos técnicos
Atendimento de pacientes
Representação oficial em fóruns permanentes externos
Fiscalização e gestão de contratos
Elaboração e condução de cursos de curta e média duração para atualização profissional
Participação em Empresa Júnior

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2023).

Os **requisitos de ingresso** aparecem 20 vezes, distribuídos em 8 documentos, nos quais predomina a exigência do título de doutor, como critério de acesso à carreira via concurso público, para a vaga de Titular-livre, para os níveis de Associado e Titular, para aceleração funcional após estágio probatório, para vaga de Professor(a) Visitante, para compor comissões específicas relacionadas a processo seletivo de Professor(a) Visitante, bancas, comitê de ética e acesso a bolsas e outros incentivos pecuniários relacionados a publicações, participação em eventos e iniciação científica. Toda carreira é direcionada para que os docentes obtenham titulação acadêmica, inclusive por interferir na matriz de financiamento da Universidade.

A categoria **finanças** aparece 8 vezes, distribuída em 6 documentos, nos quais predomina a diferenciação da remuneração entre graduados, mestres e doutores, tanto no vencimento básico quanto na retribuição por titulação. São expostas, ainda, possibilidades de acesso a recursos por parte de docentes

produtivos/as nos casos de Professores(as) Visitantes, incentivo à missão no exterior, incentivo à produção e Programa de Apoio à Pós-graduação - PROAP.

A legislação da carreira, apontada pela Lei 12772/2012, não limita o que o/a docente em regime de dedicação exclusiva deve fazer, apenas quais recursos financeiros podem receber. Tal fato sugere que não houve, por parte do legislador, preocupação quanto ao acúmulo de atividades pelos docentes, mas apenas com a possibilidade de percepção financeira maior que a delimitada pela carreira. Tal regulamentação induz o(a) docente, que quer ou precisa ampliar sua remuneração, a ocupar cargos de gestão na Instituição, ou a aderir a programas que induzam à pesquisa, os quais exigem parâmetros mínimos de produção, pois, à medida que evolui na carreira, a ocupação de cargos de gestão não dispensa o/a docente de continuar a produzir.

As categorias **atividade/produtividade docente** e **requisitos de ingresso**, além de se apresentarem em maior número nos documentos estudados, também aparecem em conjunto em 7 deles. A intercessão destas categorias é encontrada na Lei 12772/2012, na Resolução sobre Progressão Funcional, na Resolução relativa a Professor Visitante, na Tabela de Pontuação para Concurso público, no Programa de Bolsa de Produtividade, no Programa de Serviço Voluntário e na Resolução para Professor Associado.

Entre os principais elementos que induzem ao produtivismo, interseccionados pelas duas categorias, o primeiro deles é privilegiar a produção científica/técnica/cultural em concurso público, em detrimento à experiência didática e profissional prévias, privilegiando docentes com capacidade de escrita em detrimento à sua capacidade de ensino. Tal fato promove a ideia de docentes cada vez mais voltados à pesquisa, desde o ingresso à instituição, o que pode vir a comprometer o envolvimento dos docentes na graduação e na própria atividade de ensino.

Leite (2017) aponta que se configura uma nova espécie de professor(a), cujo patamar de qualificação e investimentos leva em conta, quase que exclusivamente, a pesquisa, e a primeira consequência é o abandono das atividades de ensino na graduação. Denota-se ainda que, se houver tendência à redução da oferta de concursos docentes, a competição pelas vagas exigirá dos(as) candidatos(as) quantidade ainda maior de publicações para ingresso à instituição.

Destacamos, ainda, como motivador de produtivismo, a regulamentação da progressão docente à classe de Associado, que indica que os(as) docentes em cargos administrativos CD1, CD2 e CD3 estão dispensados apenas da pontuação referente às atividades de ensino (80 pontos), mas permanecem com a necessidade de comprovar, no mínimo, 40 pontos de produção intelectual, para alcançar um total de 140 pontos ao incorporar atividades de pesquisa, extensão, representação e outras. Tal exigência é acentuada nos demais cargos, os quais permanecem com a necessidade de pontuação integral em atividades de ensino. Bispo e Costa (2016) argumentam que há professores(as) que induzem a realização de pesquisa de trabalho final, por parte dos(as) estudantes, que renda artigos, eventualmente exigidos como requisitos para conclusão de curso e/ou liberação de diploma. Tais práticas não denotam o caráter ou a má-fé do(a) docente, mas o contexto produtivista exige o envolvimento de pares e discentes.

O grau de complexidade dos referidos cargos não é suficiente para dispensar os(as) docentes da produção técnico-científica, o que tende à ideia produtivista de focar na quantidade de artigos, em detrimento da qualidade da produção, haja vista a demanda de trabalho gerada pelos cargos na gestão universitária. Borsoi e Pereira (2017) defendem que o trabalho docente pode ser caracterizado por seus aspectos positivos, porém, cada vez mais, se aproxima de uma lógica produtivista pouco condizente com a natureza da atividade acadêmica, por excelência. Conforme Mancebo (2007) os(as) professores(as) universitários(as) foram introduzidos(as) num sistema produtivo que gera consequências como: precarização do trabalho, flexibilidade das tarefas e novas relações com o tempo de trabalho. Luz (2008) indica que os(as) docentes, para atender às demandas de produtividade, sacrificam repouso, lazer e férias.

Dejours (2008) descreve que condutas de concorrência entre os trabalhadores desestruturam as relações de solidariedade, lealdade, confiança e de prazer de conviver no trabalho. Na corrida para atingir as métricas exigidas, Chauí (2003) já apontava que os(as) docentes foram forçados a trocar o livro pelo *paper*. Isso está exemplificado na tabela de pontuação de concursos que indica 5 pontos por livro publicado com ISBN e 6 pontos por artigo B1, 8 pontos por artigo A2 e 10 pontos por artigo A1.

A intensificação no trabalho, segundo Meis, Carmo e Meis (2003), favorece o aparecimento de doenças crônicas, depressão, síndrome de *Burnout* e assédio moral. O expressivo número de atividades a serem desenvolvidas pelos/as docentes, encontrados nas diversas normas avaliadas, além dos diversos requisitos de produtividade acadêmica associados ao desenvolvimento em sua carreira, induzem ao comportamento produtivista.

Os aspectos que induzem ao produtivismo acadêmico na carreira da docente da Universidade Federal do Piauí não denotam algo específico desta instituição, mas da carreira em si, coerente com o que ocorre em outras IFES, que têm por base regulamentações gerais idênticas. O acúmulo sistemático de responsabilidades no decorrer da carreira, as atividades burocráticas e administrativas, para as quais o docente não é preparado e, ainda, a demanda por titulação e ingresso na pós-graduação e pesquisa, com metas impostas pela CAPES, fazem com que o professor seja avaliado não só pela qualidade de sua aula, mas pelo envolvimento na gestão e política universitárias, como também pela quantidade de artigos publicados anualmente.

Docentes no ápice da carreira devem, igualmente, cumprir a carga horária exigida por regulamentação interna de sua IES, tabulada em um número mínimo de disciplinas, orientações, publicações e pesquisas. A vinculação à pós-graduação é impulsionada pela própria estrutura da carreira e a participação em outras competências acadêmicas, como gestão e extensão, também são pontuadas no momento de atingir o ápice da carreira. Os(As) gestores(as) universitários(as) em todo o mundo, permitem que as pessoas se especializem em áreas nas quais sejam mais competentes, mas a maioria dos(as) docentes ainda é obrigada a participar em todas as áreas de trabalho acadêmico (HUTCHINGS, WILKINSON e BREWSTER, 2020).

## Considerações finais

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar aspectos da regulamentação da carreira que induzem ao produtivismo acadêmico, analisar a legislação geral que norteia toda carreira do magistério federal e examinar as regulamentações internas de uma universidade federal. No percurso, identificou-se que a estrutura da carreira docente do magistério superior privilegia a pesquisa, o que amplia o escopo de responsabilidades dos(as)

professores(as), principalmente os ligados à pós-graduação. Esse privilégio é encontrado nas regulamentações de ingresso e desenvolvimento na carreira e, mais ainda, no acesso a bolsas e outros tipos de recompensas materiais ou sociais que são direcionadas apenas à pesquisa.

Na carreira docente do magistério superior, são imperativas a titulação e a produção intelectual, tanto para ingresso na carreira, quanto em seu desenvolvimento. É, portanto, uma carreira que não privilegia o ingresso de jovens, principalmente em áreas competitivas. Tais aspectos, afastam o propeño futuro professor(a) da experiência em sala de aula, à medida que experiências prévias profissionais fora da docência são pouco valorizadas, e que sua capacidade de escrita é que o induz aos maiores níveis da carreira.

As regulamentações induzem à titulação para alcance de padrões financeiros melhores, mas também ao acúmulo contínuo de mais atividades, com maior grau de responsabilidade e exposição a riscos e conflitos. O(A) docente, à medida que envelhece na carreira, tende a acumular atribuições nos escopos de gestão, pesquisa e publicação, em paralelo à sala de aula. A avaliação de documentos que regulamentam a carreira docente apresentou, como variável mais frequente, a atividade/produktividade docente, que expõe as responsabilidades, obrigações e atividades que devem ser exercidas pelos docentes em algum momento na carreira.

## Referências

ALCADIPANI, Rafael. Academia e fábrica de sardinhas. *Revista Organizações & Sociedade*, v.18, n.57, pp.345-348, abr. 2011

AMARAL, Luana de B. C.; TORRES, Tatiana Lucena. Representação social da aposentadoria para professores universitários. *Revista Psicologia e Saber Social*, v.2, n.6, pp.130-145, abr. 2018.

ANDRADE, Juliana de Souza; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo; BARBOSA, Milka Alves Correia. Da liberdade à “gaiola de cristas”: sobre o produtivismo acadêmico na pós-graduação. *Revista Perspectivas em Gestão e Conhecimento*, João Pessoa, v.9, n.1, pp.169-197, abr. 2019.

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. 1 Ed. Lisboa: Edições 70, 2011. 288p.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. Produtivismo e precariedade subjetiva na Universidade pública: o desgaste mental dos docentes. *Psicologia e Sociedade*, Campinas, v.26, pp.129-139, ago. 2014.

BISPO, Marcelo de Souza; COSTA, Francisco José da. Artigos como avaliação discente em disciplinas de pós-graduação: instrumento educativo ou subsistema de linha de montagem? *Cadernos EBAPE*, Rio de Janeiro, v.14, n.4, pp.1001-1010, dez. 2016.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; PEREIRA, Flavilio Silva. Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v.20, n.2, pp. 173-186, dez. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 out. 2020

BRASIL. *Lei nº 12.772*, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília, DF, 2012. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/12772.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/12772.htm). Acesso em: 12 mar. 2022

BOSI, Antonio de Padua. Avaliação como forma atualizada de dominação e intensificação do trabalho. *Revista Movimento em Debate*, Campinas, v.3, n.2, pp.14-25, 2009.

CABRAL, Sandro; LAZZARINI, Sergio Giovanetti. Internacionalizar é preciso, produzir por produzir não é preciso. *Organizações e Sociedade*, v.18, n.58, pp. 541-542, jul. 2011.

CAPES. *História e Missão*. 2019. Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/historia-e-missao>. Acesso em: 23 set. 2020

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*. Rio de Janeiro, n. 24, pp. 5-15, 2003.

CINAR, Derya; KARADAKOVAN, Ayfer; SIVRIKAYA, Sibel Karaca. Investigation of the attitudes of university students to discrimination of the elderly. *Northern Clinics of Istanbul*, v.5, n.1, pp.25-30, jan. 2018.

COSTA, Luciana Ferreira; BARBOSA FILHO, Edilson Teixeira; PADILHA NETO, José Domingos; ALMEIDA, Cilene Maria Freitas de; SILVA, Jorge Cleiton Ferreira da. Produtividade e Produtivismo acadêmico: fronteiras conceituais e condicionantes nas atividades dos membros pesquisadores do GIACO. In: DUARTE, Emeide Nobrega; SILVA, Alzira Karla Araújo da; LIRA, Suzana de Lucena; FEITOZA, Rayan Aramis de Brito; LIARENA, Rosilene Agapito da Silva (Orgs). *Grupo de pesquisa informação, aprendizagem e*

*conhecimento: trajetória e contribuições*. João Pessoa: Editora UFPB, 2023.

Disponível em

<http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/download/1135/1037/11766-1?inline=1>. Acesso em: 02 fev. 2024.

DE PAULA, Alessandro Vinícius; BOAS, Ana Alice Vilas. Well-being and quality of working life of university professors in Brazil. Quality of life and quality of working life. In: BOAS, Ana Alice Vilas (Org). *Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho*. Intech Open, 2017. 312p.

DEBETIR, Emiliana. Aposentadoria – Oportunidade de Realizar Projetos e/ou Momento de Crise? PUC-SP, FEA-USP. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, v.1, n.2, pp.1-10, dez. 2011.

DEJOURS, Christophe. *Novas formas de servidão e suicídio*. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Trabalho e Saúde*. Curitiba: Juruá Editora, 1998. 185p.

ENS. Escola de Negócios e Seguros. Diretoria de Ensino Técnico. Demografia e Economia nos 200 anos da independência do Brasil e cenários para o século XXI. Rio de Janeiro: ENS, 2022. Disponível em [https://ens.edu.br:81/arquivos/Livro%20Demografia%20e%20Economia\\_digital\\_2.pdf](https://ens.edu.br:81/arquivos/Livro%20Demografia%20e%20Economia_digital_2.pdf). Acesso em: 12 dez. 2022

FERREIRA, Carla Guimarães; MIRANDA, Analice Valdman de; GURGEL, Claudio Roberto Marques. Consequências do produtivismo acadêmico para a vida docente. *Revista Brasileira de Administração Política*, v. 8, n. 2, pp. 63, jul. 2016.

FREITAS, Maria Ester. Pesquisador hoje: Entre o artesanato intelectual e a produção em série. FGV. EBAPE. *Cadernos EBAPE.BR*, v.9, n. 4, pp.1158-1163, jan. 2011.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7 Ed. São Paulo: Atlas, 2019. 248p.

GODOI, Christiane Kleinübing; XAVIER, Wlamir Gonçalves. O produtivismo e suas anomalias. FGV. EBAPE. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 10, n 2, opinião 1, pp. 456-465, Jun. 2012.

GONDIM, Sonia. A face oculta do parecerista: Discussões éticas sobre o processo de avaliação de mérito de trabalhos científicos. *Organizações e Sociedade*, v.11, n.31, pp.195-199, abr. 2004.

HUTCHINGS, Kate; WILKINSON, Adrian; BREWSTER, Chris. Ageing academics do not retire – They just give up their administration and fly Away: a study of continuing employment of former academic international business travellers. *The International Journal of Human Resource Management*, v.33, n.7, pp. 1296-1325, fev. 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Projeções populacionais por idade e sexo para o Brasil até 2100. *Textos para discussão*. 13 out. 2021.

Disponível em

[https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38575&Itemid=457](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=38575&Itemid=457). Acesso em: 12 fev. 2023.

LEITE, Janete Luzia. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. *Revista Katalysis*, Florianópolis, v.20, n.2, pp.207-215, mai. 2017.

LUZ, Madel Therezinha. Notas sobre a política de produtividade em pesquisa no Brasil: Consequências para a vida acadêmica, a ética no trabalho e a saúde dos trabalhadores. *Revista Política e Sociedade*, v.17, n.13, out. 2008.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 20, n. 1, pp. 74-80, 2007.

MARTINS, Orleans Silva; LUCENA, Wenner Glaucio Lopes. Produtivismo acadêmico: as práticas dos docentes dos programas de pós-graduação em contabilidade. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, v. 7, n. 1, pp. 66-96, abr. 2014.

MEIS, Leopoldo de; CARMO, Maria Scarlet do; MEIS, Carla de. Impact factors: just part of a research treadmill. *Nature*, v. 424. 2003. Disponível em: <https://www.nature.com/articles/424723b>. Acesso em: 17 out. 2021.

MELO, Danilo; SERVA, Mauricio. A agenda do professor-pesquisador em Administração: uma análise baseada na sociologia da ciência. *Cadernos EBAPÉ*, Rio de Janeiro, v.12, n.3, pp.1-12, jul. 2014.

Ministério da Economia. *Painel Estatístico de Pessoal - PEP*. Brasília, DF, 2021. Disponível em

<https://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>. Acesso em: 30 set. 2021

MOREIRA, Antonio Flávio. A cultura da performatividade e a avaliação da pós-graduação em educação no Brasil. *Educação em revista*, Belo Horizonte, v.25, n.3, pp.23-42, dez. 2009.

MULLER, Max. Aposentadoria e terceira idade. *Revista Cultura e Fé*, v.15, n.59, pp. 61-67, 1992.

NASCIMENTO, Rejane Prevot.; COSTA, Débora Vargas Ferreira; SALVÁ, Maria Nair Rodrigues; MOURA, Renan Gomes de; SIMÃO, Lutumba António Sebastião. Trabalhar é manter-se vivo: envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. *Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v.11, n.2, pp.118-138, ago. 2016.

ONU. Organização das Nações Unidas. ONU apoio a estratégia brasileira de promoção do envelhecimento saudável. *Onu News*. 17 jan. 2019a. Disponível

em: <https://brasil.un.org/pt-br/82162-onu-apoia-estrategia-brasileira-de-promo%C3%A7%C3%A3o-do-envelhecimento-saudavel#:~:text=Os%20objetivos%20do%20documento%20visam,e%20reconhecerem%20as%20a%C3%A7%C3%B5es%20locais>. Acesso em: 13 jun. 2021

ONU. Organização das Nações Unidas. População mundial deve ter mais 2 bilhões de pessoas nos próximos 30 anos. Perspectiva global. Reportagens humanas. *ONU News*. 17 jun. 2019b. Disponível em [https://brasil.un.org/pt-br/83427-popula%C3%A7%C3%A3o-mundial-deve-chegar-97-bilh%C3%B5es-de-pessoas-em-2050-diz-relat%C3%B3rio-da-onu#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20mundial%20deve%20crescer,segunda%2Dfeira%20\(17\)](https://brasil.un.org/pt-br/83427-popula%C3%A7%C3%A3o-mundial-deve-chegar-97-bilh%C3%B5es-de-pessoas-em-2050-diz-relat%C3%B3rio-da-onu#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20mundial%20deve%20crescer,segunda%2Dfeira%20(17)). Acesso em: 14 jun. 2021

ONU. Organização das Nações Unidas. ONU quer mais apoio para população em envelhecimento. *ONU News*. 12 jan. 2023. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2023/01/1807992#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20pessoas%20com,1%2C6%20bilh%C3%A3o%20em%202050>. Acesso em: 12 jun. 2021

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria e Correlatos Psicossociais. *Psico-USF*, Bragança Paulista, v.22, n.1, pp.49-62, jan. 2017.

RIGO, Ariádne Scalfoni. Comunidade acadêmica, produtivismo e avaliação por partes. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.57, n.5, pp.510-514, set. 2017.

ROSSONI, Luciano. Editorial: produtivismo e coautoria cerimonial. *RECADM - Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, Curitiba, v.17, n.2, pp.1-8, mai. 2012.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JUNIOR, João dos Reis. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã, 2009. 329p.

SILVA, Anielson Barbosa da; COSTA, Francisco José da. Itinerários para o desenvolvimento da competência docente na pós-graduação stricto sensu em administração. *Revista Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v.14, n.34, pp.1-10, jan. 2014.

SILVA, Anielson Barbosa da. Produtivismo acadêmico multinível: mercadoria performativa na Pós-graduação em administração. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.59, n.5, pp.341-352, set. 2019.

SILVA, Alini da; PLETSH, Caroline Sulzbach; BIAVATTI, Vania Tanira. Reação motivacional docente do curso de graduação em ciências contábeis sob a perspectiva da teoria atribucional. *Contabilidade y Negocios*, v. 10, n. 20, pp. 70-82, mar. 2015.

SIQUEIRA-BRITO, Andreia da Rocha; FRANÇA, Lucia Helena Freitas Pinho; VALENTINI, Felipe. Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, Itatiba, v.15, n.3, pp.333-345, dez. 2016.

SLEUTJES, Maria Helena Silva Costa. Refletindo sobre os três pilares de sustentação das universidades: ensino-pesquisa-extensão. *Revista de Administração Pública*, v.33, n.3, pp.99-111, mar. 1999.

SZINOVACZ, Maximiliane E.; DAVEY, Adam. Predictors of perceptions of involuntary retirement. *The Gerontologist*, v.45, n.1, p.36-47, mar. 2005. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15695416/> Acesso em: 17 abr. 2021.

TREIN, Eunice; RODRIGUES, José. O mal-estar na academia: produtivismo científico, o fetichismo do conhecimento mercador. *Revista Brasileira de Educação*, v.16, n.48, pp.769-819, dez. 2011.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho Universitário. *Resolução Nº 07/1992*. Estabelece normas e critérios para progressão funcional dos docentes da Ufpi. 11 jun. 1992. Disponível em: [https://ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/df/files/resolucao\\_007-92.pdf](https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/df/files/resolucao_007-92.pdf). Acesso em: 12 mar. 2021

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho Universitário. *Resolução Nº 010/2014*. Dispõe sobre a instituição do programa de serviço voluntário no âmbito da Universidade Federal do Piauí. 25 fev. 2014. Disponível em: [https://ufpi.br/images/PRPG\\_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/010.14-CONSUN\\_-\\_Disp%C3%B5e\\_sobre\\_a\\_institui%C3%A7%C3%A3o\\_do\\_Programa\\_de\\_Servi%C3%A7o\\_Volunt%C3%A1rio\\_no\\_%C3%A2mbito\\_da\\_UFPI.pdf](https://ufpi.br/images/PRPG_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/010.14-CONSUN_-_Disp%C3%B5e_sobre_a_institui%C3%A7%C3%A3o_do_Programa_de_Servi%C3%A7o_Volunt%C3%A1rio_no_%C3%A2mbito_da_UFPI.pdf). Acesso em: 12 mar. 2021.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Resolução Nº 91/2015*. Regulamenta o programa de professor-visitante nos programas de Pós-graduação stricto sensu da Universidade Federal do Piauí - PPVis-UFPI. 16 jun. 2015. Disponível em: [https://ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/prpg/091.15-CEPEX\\_-\\_Regulamenta\\_Programa\\_de\\_Professor\\_Visitante\\_nos\\_PPGs\\_na\\_UFPI20190214090115.pdf](https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/prpg/091.15-CEPEX_-_Regulamenta_Programa_de_Professor_Visitante_nos_PPGs_na_UFPI20190214090115.pdf) Acesso em: 12 mar. 2021

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Resolução Nº 152/2017*. Cria programa de incentivo à publicação da produção intelectual da Universidade Federal do Piauí, e estabelece suas formas e funcionamento. 18 ago. 2017. Disponível em: <https://ufpi.br/ultimas-noticias-ccn/19484-resolucao-n-152-2017> . Acesso em: 12 mar. 2021

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Resolução Nº 16/2018*. Cria normas complementares para regulamentação de concurso para provimento de cargo de professor titular-livre

do quadro efetivo da UFPI. 15 fev. 2018a. Disponível em:  
[https://ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/prpg/016.18-CEPEX -  
\\_Regulamenta\\_Concurso\\_para\\_Professor\\_Titular-Livre20180409110207.pdf](https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/prpg/016.18-CEPEX_-_Regulamenta_Concurso_para_Professor_Titular-Livre20180409110207.pdf)  
Acesso em: 12 mar. 2021

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Resolução 043/2018*. Altera a Resolução 091/2015-CEPEX, que regulamenta Programa de Professor Visitante. 15 mar. 2018b.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho Universitário. *Resolução Nº 038/2018c*. Reformula os Anexos V e VI da Resolução nº 039/08-CONSUN, de 11/09/2008, que regulamenta concurso para docente na UFPI. 2008.  
Disponível em:  
[https://ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/CCN/Resolu%C3%A7%C3%B5es/R  
esol\\_038\\_18\\_CONSUN\\_Reformula\\_anexos\\_Res\\_039\\_08\\_Concurso\\_docente2  
0180904162903.pdf](https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/CCN/Resolu%C3%A7%C3%B5es/Resol_038_18_CONSUN_Reformula_anexos_Res_039_08_Concurso_docente20180904162903.pdf). Acesso em: 12 mar. 2021

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Resolução 279/2018d*. Altera a Resolução 091/2015-CEPEX, que regulamenta Programa de Professor Visitante. 12 dez. 2018.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Pro-Reitoria de Pesquisa e Inovação. *Edital 01/2020*. Edital de Iniciação Científica Graduação. 13 jan. 2020a.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Pro-Reitoria de Pesquisa e Inovação. *Edital 02/2020*. Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico e Inovação – PIBIT e Programa de Iniciação Tecnológica Voluntária - ITV. 13 jan. 2020b.

UFPI. Universidade Federal do Piauí. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. *Edital 07/2020*. Programa de Bolsa Produtividade em Pesquisa da UFPI. 27 jul. 2020.

VILLAS BÔAS, Bruno. Um quarto dos brasileiros será idoso em 2060, diz IBGE. *Jornal Valor Econômico*. 25 jul. 2018. Disponível em  
[https://valor.globo.com/brasil/noticia/2018/07/25/um-quarto-dos-brasileiros-  
sera-idoso-em-2060-diz-ibge.ghtml](https://valor.globo.com/brasil/noticia/2018/07/25/um-quarto-dos-brasileiros-sera-idoso-em-2060-diz-ibge.ghtml). Acesso em: 28 mar. 2021.

WATERS, Lindsay. *Inimigos da esperança: publicar, perecer e o eclipse da erudição*. São Paulo: Editora da UNESP, 2006. 95p.

WILSON, Maria; PARKER, Polly; KAN, Jordan. Age biases in employment: impact of talent shortages and age on hiring. *The University of Auckland: Business Review*, v.9, n.1, pp.33-41, jan. 2007.

Recebido em: 03/06/2023.

Aceito em: 24/01/2024.

### **Lauro Oliveira Viana**

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Mestre em Administração pela Unifor. Docente na Universidade Federal do Piauí – UFPI. Coordenador de projetos de pesquisa em: Finanças comportamentais e Investimentos, e; Análise de Crédito para Empreendedores. Áreas de interesse em: Finanças comportamentais, Logística, Logística reversa, Envelhecimento populacional e Ageísmo.

 [lauroviana@ufpi.edu.br](mailto:lauroviana@ufpi.edu.br)

 <http://lattes.cnpq.br/5529821634059586>

 <https://orcid.org/0000-0001-8546-6659>

### **Diogo Henrique Helal**

Pós-Doutor em Administração (CEPEAD/UFMG). Doutor em Ciências Humanas: Sociologia e Política (FAFICH/UFMG). Bolsista CNPq Produtividade em Pesquisa 2. Pesquisador Titular da Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ/MEC). Professor do Programa de Pós-graduação em Administração (PROPAD/Ufpe). Projetos de Pesquisa nas áreas de: Políticas públicas educacionais, e; Políticas e gestão pública para o Artesanato.

 [diogohh@yahoo.com.br](mailto:diogohh@yahoo.com.br)

 <http://lattes.cnpq.br/5268265898312612>

 <https://orcid.org/0000-0002-1784-0941>