

Elena Fátima Vilela

**VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO DOCENTE:
um estudo em uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais**

Dissertação de mestrado apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia.

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Belo Horizonte
2010

*Aos professores, por sua bravura e doçura,
por seguir em frente, apesar de todas as
adversidades, por resistir e insistir
cotidianamente, mudando vidas, construindo
futuros, despertando consciências.*

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Orientador, Dr. Fernando Coutinho Garcia, pelo apoio, compreensão, gentileza e disponibilidade em toda trajetória pelo mestrado;

À Prof.^a Dr.^a Marlene Catarina de O. L. Melo e à Prof.^a Dr.^a Kely César M. de Paiva, pelas contribuições dadas ao trabalho na banca de qualificação de projeto;

Aos Professores Doutores do Programa de Mestrado da FNH com os quais tive a oportunidade de conviver e partilhar de seus ensinamentos: Adriane Vieira, Alfredo Alves de O. Melo, Talita Ribeiro da Luz, Marília Novaes M. Machado, Roberto Minadeo, Wanderlei Ramalho, Luiz Carlos Honório e Maria Auxiliadora M. Oliveira;

Às secretárias da Coordenação do mestrado Adélia e Edna, pela presteza e competência no atendimento às solicitações;

Aos colegas do mestrado da turma 2008, pela convivência harmoniosa e enriquecedora e pela troca de ideias e conhecimentos, em especial a Selma Costa de Sousa e Warlei Agnelo de Oliveira, pela parceria nos trabalhos acadêmicos e pela amizade;

Aos meus colegas de trabalho da Secretaria Estadual de Fazenda de Minas Gerais, cujo trabalho, competência e dedicação são incentivos para continuar na busca de novos conhecimentos;

À Célia Pereira Dutra e Maria de Lourdes Costa, pelo apoio desde sempre;

À Rennée Martin, cuja cultura e conhecimentos me inspiraram a trilhar este novo caminho;

Aos peregrinos do Caminho de Santiago, cuja convivência e amizade ensinaram que o essencial da vida se encontra nas coisas simples;

Aos professores da Faculdade de Educação pesquisada, pela acolhida, pelo respeito ao trabalho de pesquisa e pela disponibilidade em fornecer as informações solicitadas.

*“Eu agora diria a nós, como educadores e educadoras:
ai daqueles e daquelas, entre nós,
que pararem com a sua capacidade de sonhar,
de inventar a sua coragem de denunciar e de anunciar.
Ai daqueles e daquelas que,
em lugar de visitar de vez em quando o amanhã,
o futuro, pelo profundo engajamento com o hoje,
com o aqui e com o agora,
ai daqueles que em lugar desta viagem constante ao amanhã,
se atrelem a um passado de exploração e de rotina”.*

Paulo Freire

RESUMO

Este estudo analisa as percepções dos professores do curso de pedagogia de uma universidade pública em relação ao prazer e ao sofrimento nas atividades desenvolvidas, amparado pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, que estuda os efeitos para a saúde do trabalhador do uso de estratégias de mediação contra o sofrimento, resultante dos processos de subjetivação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho. O prazer é resultante da percepção de realização profissional e da liberdade de expressão; o sofrimento é concebido como a percepção de esgotamento profissional e da falta de reconhecimento. Trata-se de um estudo descritivo, conduzido por meio de uma abordagem quantitativa e qualitativa. Na etapa quantitativa, participaram da pesquisa 52 professores da faculdade de educação de uma universidade pública da cidade de Belo Horizonte – Minas Gerais. A etapa qualitativa contou com 9 participantes. O método quantitativo utilizou a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e o método qualitativo utilizou a entrevista semiestruturada. Os dados quantitativos foram tratados pelo sistema SPSS (*Statistical Package for Social Science*) e os qualitativos, mediante Análise de Conteúdo. Os resultados indicam que os professores vivenciam prazer e sofrimento na prática docente. As vivências de prazer são predominantes e estão relacionadas ao orgulho e à identificação com o trabalho, a liberdade para usar da criatividade e a liberdade para falar com os colegas sobre o trabalho. As vivências de sofrimento ocorrem de forma moderada e estão relacionadas ao esgotamento, à sobrecarga de trabalho e ao estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização. Como forma compensatória do sofrimento, as vivências de prazer são maximizadas e têm origem na prática docente, no contato com os colegas de trabalho e os alunos, na produção de conhecimento e no reconhecimento advindo dos pares e da comunidade. Os resultados evidenciam que os professores investigados estão sujeitos às contradições do contexto de trabalho, que geram prazer e sofrimento ao mesmo tempo, favorecendo o uso eficaz de mecanismos de defesa, evitando o adoecimento, embora a saúde possa estar sujeita a riscos em caso de falha dessas defesas. Sugere-se como agenda para futuras pesquisas investigar as causas que levam ao afastamento dos professores do trabalho, nas IES públicas, em virtude de doenças resultantes da relação com o contexto do trabalho docente.

Palavras-chave: Prazer e sofrimento. Trabalho docente. Universidade Pública. Vivências. Professores.

ABSTRACT

This study aims at analyzing the perceptions of the professors of the pedagogy courses in a public university in relation to the pleasure and suffering in the activities developed, based on the theoretical reference of Psychodynamics at Work, which studies the use of strategies of meditation against the suffering which results from the processes of personal experiences of pleasure-suffering at work by the employees. Pleasure results from the perception of the professional accomplishment and also from the freedom of expression; suffering is defined as the perception of the professional breakdown and also of the lack of recognition. It is a descriptive study, carried out by a quantitative and qualitative approach. In the quantitative stage, 52 professors of the education school participated of the research in a public university in the city of Belo Horizonte – Minas Gerais. The qualitative stage had the participation of 9 professors. The quantitative method used the Scale of Pleasure-Suffering Indicators at Work of the ITRA (Illness Risk and Labor Inventory) and qualitative one used the semi-structured interview. The quantitative data used the SPSS (*Statistical Package for Social Science*) system and the qualitative used the Analysis of Content. The results indicate that the professors had the experienced both pleasure and suffering while teaching. The experiences of pleasure are more evident and are related to the pride and also to the identification with the work, the freedom of using creativity and freedom to talk with the workmates about work as well. The experiences with suffering occur in a moderate way and are related to the breakdown, overwork, stress besides feelings of lack of value and indignation. As a compensation for the suffering, the experiences of pleasure are maximized and have its origin in the teaching practice, in the contact with the pairs and the students, while producing knowledge and also in the recognition that comes from the pairs and the community as well. The results show that the investigated professors are subjected to contradictions of the context of work that generate both pleasure and suffering at the same favoring the effective use of mechanisms of avoiding the sicknesses, although health can be subjected to risks in case of failing of such defenses. It is suggested for future researches investigate the causes that made the professors to be away from work in the public IES for diseases which result from the teaching context.

Key words: Pleasure and suffering. Teaching. Public University. Experiences. Professors.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Resumo da dinâmica prazer-sofrimento no trabalho	29
Gráfico 1 -	Distribuição dos participantes para o fator realização profissional	57
Gráfico 2 -	Distribuição dos participantes para o fator liberdade de expressão	58
Gráfico 3 -	Média e desvio Padrão dos fatores realização profissional e liberdade de expressão	59
Gráfico 4 -	Média e desvio Padrão dos fatores esgotamento profissional e falta de reconhecimento	61

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos participantes, por gênero, idade e estado civil	53
Tabela 2 - Distribuição dos participantes, por escolaridade, tipo de contrato de trabalho e tempo de instituição	53
Tabela 3 - Distribuição dos participantes, por participação em exame médico e afastamentos	54
Tabela 4 - Média, DP e moda do fator realização profissional	56
Tabela 5 - Média, DP e moda do fator liberdade de expressão	57
Tabela 6 - Média, DP e moda do fator esgotamento profissional	60
Tabela 7 - Média, DP e moda do fator falta de reconhecimento	60
Tabela 8 - Perfil dos entrevistados	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DP – Desvio padrão

EACT – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

ECHT – Escala de Custo Humano no Trabalho

EIPST – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

EADRT – Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

FNH – Faculdade Novos Horizontes

IES - Instituição de Ensino Superior

ITRA – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

SPSS – *Statistical Package for Social Science*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Problema de pesquisa	13
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo geral	15
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 Justificativa	16
1.4 Estrutura da dissertação	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Breve história do trabalho	18
2.2 O sentido do trabalho	21
2.3 A psicodinâmica do trabalho – Origem e evolução do conceito	24
2.4 O trabalho do professor no contexto das universidades públicas	29
2.5 Prazer e sofrimento no trabalho docente	34
3 METODOLOGIA	40
3.1 Tipo de pesquisa	40
3.2 Unidades de análise e observação	41
3.3 Técnicas de coleta de dados	42
3.4 Técnicas de análise dos dados	44
3.5 Etapas da pesquisa	45
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	48
4.1 Caracterização do contexto de trabalho	48
4.2 Caracterização dos participantes	52
4.2.1 Distribuição dos participantes, por gênero, idade e estado civil	52
4.2.2 Distribuição dos participantes, por escolaridade, tipo de contrato de trabalho e tempo de serviço na instituição	53
4.2.3 Distribuição dos participantes por participação no exame médico e afastamentos	54
4.3 Apresentação dos resultados quantitativos	54
4.3.1 Análise dos indicadores de prazer no trabalho	55
4.3.1.1 Realização profissional	56
4.3.1.2 Liberdade de expressão	57
4.3.2 Análise dos indicadores de sofrimento no trabalho	59
4.3.2.1 Esgotamento profissional	59
4.3.2.2 Falta de reconhecimento	60
4.4 Apresentação dos resultados qualitativos	61
4.4.1 Perfil dos entrevistados	62
4.4.2 Análise de conteúdo das entrevistas	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	80
ANEXOS	84
APÊNDICES	90

1 INTRODUÇÃO

As transformações recentes no campo do trabalho, provocadas, em grande parte, pela reestruturação do setor produtivo, e o surgimento de novas formas de gestão dos trabalhadores têm influenciado a maneira de ser e de se relacionar dos indivíduos no meio laboral.

Este novo cenário do trabalho, com relações fluidas e vulneráveis, produz alterações importantes no indivíduo/sujeito trabalhador, ao mesmo tempo em que institui novas formas de inserção e de exclusão social. Não ter um trabalho pode significar não ter um lugar no mundo. Este ambiente institui uma perspectiva que tudo permite pela manutenção do emprego, acarretando ainda certa indiferença e passividade diante da precarização crescente das diversas formas de trabalho (LANCMAN, 2008).

As mudanças no mundo do trabalho provocam impactos nos trabalhadores e no modo como se relacionam com o contexto do trabalho, podendo levar à sobrecarga física e psíquica, constituindo-se em causa de sofrimento. Premidos por situações que levam ao sofrimento, os indivíduos desenvolvem formas de resistência, estratégias de defesa que tanto podem levar ao prazer como ao sofrimento e ao adoecimento.

Christophe Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, desenvolveu estudos e pesquisas sobre o sofrimento decorrente do trabalho e as estratégias de defesa engendradas pelos trabalhadores, inovando as teorias sobre psicopatologia do trabalho, ao deslocar o enfoque dos estudos da doença mental para a normalidade. Passou a interessar-se por descobrir o papel ocupado pelas estratégias de defesa como resistência ao sofrimento no trabalho. Em estudos posteriores, concluiu que o trabalho também pode ser fonte de prazer, em decorrência do sofrimento criativo. Estas pesquisas e estudos deram origem a uma nova teoria: a psicodinâmica do trabalho.

A psicodinâmica do trabalho tem por objeto estudar as relações dinâmicas entre

organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação que são usadas para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007).

O fator central para a psicodinâmica do trabalho é o sofrimento. O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação; quando o trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e não pode mais mudar de tarefa, isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física; quando, enfim, se tem a certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir (DEJOURS, 1992).

As mutações do mundo do trabalho e suas consequências para subjetividade dos trabalhadores alcançam numerosas categorias de trabalhadores. No trabalho docente, pesquisas empíricas e relatos de professores indicam que estes estão sendo submetidos à mesma lógica produtivista e aos mesmos mecanismos de avaliação aplicados aos demais trabalhadores (FREITAS, 2007; MANCEBO, 2007; LÉDA, 2009).

O novo modelo gerencial adotado nas instituições de ensino superior reproduziu no âmbito universitário as características próprias do trabalho flexível, impondo uma nova lógica às rotinas acadêmicas e influenciando o trabalho docente. Nesta nova configuração da universidade, o trabalho docente vem sendo precarizado, com a deterioração dos salários, perda de direitos trabalhistas e a intensificação da jornada, ao mesmo tempo em que é confrontado com um regime de urgência permanente, que enfatiza o produtivismo (MANCEBO, 2007).

1.1 Problema de pesquisa

O quadro problematizador que orienta o estudo se inscreve no contexto das

transformações da universidade pública para interpretar as percepções dos professores sobre o prazer e o sofrimento na prática docente.

Segundo Léda (2009), as atividades docentes se vêem atingidas pelas novas ordenações assumidas pelo Estado brasileiro e as políticas implementadas para a educação superior, com múltiplas conseqüências, dentre elas, a precarização do trabalho docente, visível nas universidades públicas, pelas (sub)contratações temporárias de professores; intensificação do regime de trabalho; flexibilização do trabalho, em cujo nome novas atribuições são agendadas para os professores, e, por fim, a submissão a rigorosos e múltiplos sistemas avaliativos onde a eficiência do professor e sua produtividade são objetivadas em índices.

A prática docente em um contexto de trabalho precarizado, flexível e intensificado, tem exercido influência na saúde e nas relações socioprofissionais dos docentes.

Segundo Bastos (2007), a natureza e a organização do trabalho docente são vistos, predominantemente, como fatores de risco, potencializando um conjunto de síndromes que vão do estresse ao *burnout*, passando pela depressão, pelos problemas decorrentes de fatores ergonômicos e incluindo vários outros sintomas físicos e psicossomáticos. Os estudos e pesquisas em Psicologia do Trabalho têm sido pródigos em apontar os riscos associados ao exercício da docência: os poucos limites entre trabalho e tempo livre; a falta de valorização social do trabalho docente; sedentarismo, excesso de jornada, alta demanda sócio-emocionais ligadas ao exercício do ensino, entre tantos outros.

Tudo isso caracteriza condições de trabalho perversas, com conseqüências diretas de diversas ordens para os sujeitos envolvidos, especialmente, porque muitos docentes se esforçam para realizar um trabalho de qualidade, pondo nisso muita energia, investimento pessoal e compromisso (LÉDA, 2009).

Os resultados parciais de uma pesquisa com docentes do ensino superior, buscando entender aspectos relacionados à prática docente, indicam um elevado nível de comprometimento com a carreira especialmente aqueles com nível mais elevado de

titulação e que estão em instituições públicas. O vínculo com a carreira é bem mais forte do que o vínculo com a instituição. Tal resultado fortalece as expectativas de que ao escolher a academia somos guiados por valores intrínsecos e, ao mesmo tempo, nos indica que este vínculo pode ser enfraquecido em contextos institucionais que não asseguram a plena realização de tais valores e expectativas (BASTOS, 2007).

O trabalho docente é representado nas pesquisas e na literatura como uma atividade que suscita ao mesmo tempo prazer e sofrimento.

Os professores vivenciam em sua prática o paradoxo de ter de um lado o sofrimento proporcionado pelas novas e contínuas exigências do trabalho e de outro o prazer advindo das compensações à subjetividade, proporcionado pelas trocas de ideias, pela ampliação do conhecimento e pela oxigenação do pensamento (FREITAS, 2007).

Neste contexto, o problema que delimita a pesquisa está centrado na seguinte questão:

Quais são as percepções dos professores de uma IES pública em relação ao prazer e sofrimento no trabalho docente?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

O estudo teve como proposta atingir o seguinte objetivo geral:

- . Descrever e analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos professores do curso de pedagogia da faculdade de educação de uma universidade pública localizada no município de Belo Horizonte – Minas Gerais.

1.2.2 Objetivo específico

O estudo foi conduzido com a finalidade de atingir os seguintes objetivos específicos:

- . Descrever o trabalho docente no contexto das universidades públicas;
- . Analisar os elementos causadores de sofrimento no trabalho;
- . Analisar os elementos causadores de prazer no trabalho;
- . Analisar as vivências positivas e negativas no trabalho.

Para cumprir os objetivos propostos, o estudo foi baseado na fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho, teoria desenvolvida por Dejours. Assim, o trabalho teve por principal sustentação teórica a bibliografia de Dejours e o auxílio da metodologia desenvolvida por Mendes e Ferreira (2007), o Instrumento sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).

A pesquisa consistiu em um estudo de caso desenvolvido na Faculdade de Educação de uma universidade pública localizada no município de Belo Horizonte que oferece o curso de pedagogia, em nível de graduação, com turmas nos períodos da manhã, tarde e noite. A pesquisa foi realizada no período noturno, escolha baseada no critério de acessibilidade da pesquisadora.

1.3 Justificativa

Este estudo pautou-se pela necessidade de trazer à tona a problemática que envolve a prática docente na perspectiva dos próprios pesquisados, especialmente daqueles que atuam nas universidades públicas no período noturno. Entende-se que o contexto do trabalho docente pode influenciar a sua prática, na medida em que o professor é um filtro para o conhecimento que transmite e que o saber ensinado alimenta o mercado de trabalho com novos trabalhadores que têm como perspectiva a mesma dialética de prazer-sofrimento no trabalho.

Em pesquisas realizadas em artigos acadêmicos sobre a temática “Prazer e sofrimento no trabalho docente”, observou-se uma grande quantidade de publicações sobre o trabalho dos professores em escolas de ensino fundamental e médio, sendo constatada a existência de poucas pesquisas relacionadas ao trabalho do professor de ensino superior. O estudo realizado buscou preencher esta lacuna em pesquisas acadêmicas, revelando o contexto do trabalho docente na Faculdade de Educação de uma IES pública.

O estudo importa em uma contribuição com informações pertinentes ao trabalho docente sob a perspectiva dos professores, de modo que possam ser indicativas para as Instituições de Ensino Superior e, ao mesmo tempo, suscitar novas pesquisas capazes de ampliar o conhecimento sobre a temática prazer-sofrimento no trabalho do professor de ensino superior.

Para a sociedade, o estudo se revela oportuno, em um cenário em que se observa a expansão do ensino superior no Brasil, motivada, de um lado, pela busca crescente dos indivíduos por novas qualificações demandadas pelo mercado e, de outro, pela implementação de políticas públicas que visam a uma maior democratização do ensino superior. Para uma sociedade que desperta para a importância do ensino superior como ferramenta de desenvolvimento, assume relevância a compreensão das especificidades do trabalho docente e dos contextos institucionais de sua prática.

1.4 Estrutura da dissertação

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, incluindo esta introdução, em que se apresentam o tema da pesquisa, o problema da pesquisa, os objetivos e a justificativa. No capítulo dois, desenvolve-se o referencial teórico. No capítulo três, descreve-se a metodologia. No capítulo quatro, procede-se à apresentação e análise dos resultados. No capítulo cinco, formulam-se as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica está estruturada em cinco seções. Na primeira, “Breve história do trabalho”, apresentam-se os principais modelos de organização do trabalho do sistema capitalista e suas consequências para as mudanças do trabalho. Na segunda, “O sentido do trabalho”, discutem-se o sentido do trabalho, o papel do trabalho para o indivíduo-trabalhador e a ressignificação do trabalho decorrente das mutações do mundo do trabalho. Na terceira, “Psicodinâmica do trabalho – origem e evolução do conceito”, trata-se da origem da teoria da psicodinâmica e de sua evolução histórica, com a incorporação de novos conceitos. Na quarta, “O trabalho do professor no contexto das universidades públicas”, abordam-se as particularidades do trabalho docente nas universidades públicas e as transformações na prática docente do ensino superior, no período recente. Na quinta, “Prazer e sofrimento no trabalho docente”, analisa-se o trabalho docente como fonte de prazer e sofrimento, conforme se constata de estudos e pesquisas empíricas.

2.1 Breve história do trabalho

O trabalho, ao longo da história, vem passando por transformações que afetam tanto os sistemas econômicos como as sociedades, alterando, de tempos em tempos, a maneira como é organizado e as relações da classe trabalhadora com o capital.

A partir do advento do capitalismo, com o desenvolvimento da indústria, a organização do trabalho ganhou novos contornos, visando ao aumento da produtividade, à redução dos preços e ao aumento do consumo e dos lucros. Para atingir esse objetivo seria necessário um rigoroso controle da mão de obra. O trabalho passou então a ser planejado com rigor científico.

O surgimento de novas formas de organizar o trabalho, como o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, provocou mudanças importantes no modo como o trabalho é compreendido

e vivenciado pela classe trabalhadora e como o capital se utiliza da força de trabalho para aumentar o seu poder de acumulação, influenciando o surgimento de novas formas de gestão de trabalho e de organizações na sociedade contemporânea, o que tem proporcionado o aumento dos lucros das empresas capitalistas e a perda de poder e de controle do processo de produção pelo trabalhador.

O taylorismo surgiu com a publicação do livro *Os Princípios da Administração Científica*, do engenheiro Frederick Winslow Taylor, em 1911, no qual divulga os princípios científicos aplicados ao trabalho para aumentar a produtividade, evitando o desperdício de tempo, por meio de estudos sobre tempos e movimentos, com a utilização de planilhas e cronômetro (WOOD JR., 1992).

Braverman (1987) indica como principais características do taylorismo: a separação entre planejamento e execução das tarefas; intensificação da divisão do trabalho; e controle de tempos e movimentos. O autor afirma que a gerência científica, iniciada com o taylorismo, significou o empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão, buscando a adaptação do trabalho às necessidades do capital.

Os princípios práticos desenvolvidos por Taylor são aplicados até hoje tanto nas fábricas como nos escritórios. O efeito direto da aplicação destes princípios foi a configuração de uma nova força de trabalho, marcada pela perda das habilidades genéricas manuais e pelo aumento brutal da produtividade (WOOD JR., 1992).

Segundo Wood Jr. (1992) o fordismo resultou das ideias divulgadas por Henry Ford, fabricante de automóveis, que, por meio de métodos revolucionários tornou-se fabricante de todas as peças e instrumentos necessários à montagem de automóveis, impulsionando o desenvolvimento da indústria automobilística nos Estados Unidos na década de 1920.

Na busca por maior produtividade, Ford criou a linha de montagem, para a fabricação em massa de automóveis. Essa forma de organização de trabalho intensificou o ritmo de trabalho e conferiu maior padronização da mão de obra. Segundo Antunes (1999a), a

expansão deste modo de produção para as demais indústrias proporcionou a produção em massa e a fabricação de produtos mais homogêneos.

O surgimento das grandes fábricas e das linhas contínuas alterou radicalmente o modo capitalista de produção e os sistemas organizacionais. Em contraste com o que ocorria na produção manual, o trabalhador da linha de montagem tinha apenas uma tarefa. Ele não comandava componentes, não preparava ou reparava equipamentos. Ele nem mesmo entendia o que seu vizinho fazia. Neste novo sistema, o operário não tinha perspectiva de carreira e tendia a uma desabilitação total (WOOD JR., 1992).

Segundo Antunes (1999a), os modelos de organização de trabalho do taylorismo e do fordismo, compreendendo suas características principais, como controle de tempos e movimentos, divisão do trabalho e separação entre planejamento e execução no processo de trabalho, predominaram na indústria capitalista ao longo do século XX. A crise destes modelos ocorreu em função da reestruturação do capital, da flexibilização da mão de obra, da desconcentração do espaço produtivo e da implementação da informática, que permitiu a conectividade entre as empresas.

Com a crise do Fordismo nos anos de 1970, surgiu o Toyotismo, como referência ao modelo japonês de produção, particularmente da indústria Toyota, abrangendo o desenvolvimento da tecnologia e o implemento nas grandes indústrias da informática, a partir da automação, da robótica e da microeletrônica (ANTUNES, 1999a).

A informática foi o fator central deste novo padrão tecnológico, tornando possível processar e armazenar informações em grande quantidade e em tempo real. Segundo Antunes (2009), as mudanças proporcionadas por esta tecnologia produziu impactos significativos na organização do trabalho e na classe trabalhadora, significando, ao mesmo tempo, maior produtividade e desemprego, pela redução da quantidade necessária de trabalhadores para produzir o mesmo trabalho.

Wood Jr. (1992) afirma que o sistema flexível da Toyota foi especialmente bem-sucedido em capitalizar as necessidades do mercado consumidor e em se adaptar às mudanças tecnológicas.

O modelo de organização do trabalho ditado pelo toyotismo passou a exigir um trabalhador polivalente, multifuncional, buscando satisfazer o cliente para manter ou ampliar a participação da empresa no mercado e aumentar a qualidade de seus produtos.

Ao buscar atender às exigências individualizadas do mercado no melhor tempo e com qualidade, o toyotismo materializa a produção de mercadorias de forma flexível, na medida em que há o rompimento da relação um homem–uma máquina, própria do fordismo, para uma relação em que o trabalhador passa a operar várias máquinas, intensificando o ritmo de trabalho e favorecendo o capital, na medida em que proporciona a continuidade do processo de acumulação (ANTUNES, 1999a).

Desde que estes modelos de organização de trabalho ganharam espaço nas organizações, proporcionando o aumento da produtividade e dos lucros ao sistema capitalista de produção, o foco do capitalismo voltou-se para a busca por novas formas de gestão de pessoas e de empresas que proporcionassem a manutenção deste sistema econômico. Com a escassez de recursos naturais e do capital, a exploração da mais valia da classe trabalhadora tornou-se a principal fonte de aumento de produtividade e de lucros do capitalismo.

Dejours (2004) afirma que a evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração repousa sobre os princípios que sugerem, precisamente, sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade. As consequências desses princípios da organização do trabalho são, de um lado, o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, e, de outro, a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho.

2.2 O Sentido do trabalho

O trabalho, como atributo da condição humana, é realizado pelo homem desde o início dos tempos. Ao longo da história, assumiu diferentes concepções, desde uma necessidade para a produção de valor e de mercadorias, passando por uma forma de

ação ou coerção, conforme a motivação do sujeito à sua realização, até como alienação e exploração, em uma abordagem político-social.

Como delimitação deste estudo será adotada a abordagem utilizada por autores que privilegiam o enfoque da subjetividade na relação do indivíduo com o trabalho, como Dejours, assim como aqueles que mais recentemente têm tratado da ressignificação do trabalho em face das mutações do mundo do trabalho, como Antunes (1999a).

Nas últimas décadas do século XX, ocorreram transformações significativas nas estruturas econômica e política mundial, com o crescimento do neoliberalismo, o acirramento da globalização e as mudanças geopolíticas no panorama herdado pelo século XXI. Os modos de objetivação das relações de trabalho também sofreram abalos, a ponto de muitos autores analisarem a “crise da sociedade do trabalho” e o fim da centralidade dessa categoria como fundante do ser humano e de suas formas de sociabilidade (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008).

As teses que defendem o fim da centralidade do trabalho, segundo Antunes (1999b), encontram seu contraponto em formas ampliadas e abrangentes de trabalho que contemplam as dimensões coletiva e subjetiva, tanto o trabalho produtivo quanto o improdutivo, tanto material como imaterial, bem como nas formas de divisão sexual do trabalho e as novas configurações da classe trabalhadora, elementos que permitem dar concretude à tese de centralidade do trabalho na formação da sociedade contemporânea.

Acerca da discussão teórica sobre a centralidade do trabalho e sua importância para constituição do sujeito e de suas relações no meio social, Lancman (2008) considera:

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (LANCMAN, 2008, p. 31).

Antunes e Alves (2004) afirmam que a classe trabalhadora no século XXI é mais

fragmentada, heterogênea e diversificada. Pode-se constatar ainda, neste processo a perda significativa de direitos e de sentidos, em sintonia com o caráter destrutivo do capital vigente.

Tal assertiva leva em conta a incongruência entre o sentido que o capital confere ao trabalho e aquele que é atribuído pelos indivíduos. Assim, as transformações econômicas nos meios produtivos afetam a forma de ser da classe trabalhadora e a percepção que estes têm do seu trabalho.

As transformações no mundo do trabalho levaram à supressão de vagas e à precarização, vulnerabilidade e instabilidade de suas relações, acompanhadas da desqualificação decorrente das novas exigências de conhecimentos e habilidades requeridas por uma tecnologia informacional, em contínua mutação, expropriando do trabalhador o saber e a experiência acumulada (ANTUNES, 1999b).

Segundo Lancman (2008), estas formas restritivas de trabalho terminam por atingir aqueles que ainda não estão empregados. Os assalariados acabam por ceder à precarização das condições de trabalho e à perda de direitos trabalhistas e previdenciários. A perda de poder de barganha dos que procuram trabalho e a precarização econômica levam os trabalhadores à escolha simples entre um mau trabalho ou trabalho nenhum.

No campo da subjetividade, segundo Dejours, Abdoucheli, e Jayet (1994), pode-se compreender que para certas pessoas o trabalho seja considerado uma atividade acessória e que o essencial para elas situa-se em outra esfera. Mas o aparelho de produção não tolerará, em qualquer hipótese, um primado deste tipo de situação. A organização do trabalho necessitará, sempre, de uma massa de pessoas que invistam, prioritária, forte e coletivamente, no campo profissional.

Para Dejours (1994/2008), a identidade não pode ser construída exclusivamente no espaço privado. Nenhum ser pode evidenciar completamente sua identidade no campo privado do amor, pois isso significa situar-se em uma situação de extremo perigo. Para o autor, há dois campos interdependentes em que o indivíduo pode se autorrealizar: o campo privado do amor e o campo social. Neste, o trabalho exerce um papel central,

como meio de realização de si mesmo.

Lancman (2008), analisando a dualidade do sentido de sofrimento/prazer no trabalho, menciona que o mundo do trabalho tanto pode ser gerador de sofrimento, por confrontar as pessoas com as imposições externas, levando-as ao adoecimento, como pode ser fonte de prazer e desenvolvimento humano. Este fato evidencia que o trabalho e suas relações não podem ser tomados em um espaço de neutralidade subjetiva ou social.

Dejours (2008) sustenta que o trabalho pode levar tanto ao pior como ao melhor, do ponto de vista de saúde individual e da política. Muitas mulheres e muitos homens estão, graças ao trabalho, em melhor estado de saúde mental do que estariam caso não trabalhassem. O trabalho pode ser um mediador de emancipação, e não apenas de alienação. Contudo, para elucidar as condições que fazem com que a relação no trabalho acabe em infortúnio ou constitua um mediador insubstituível à saúde é necessário renovar a teoria do sujeito, da saúde e do trabalho.

2.3 A psicodinâmica do trabalho – origem e evolução do conceito

A abordagem psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida por Christophe Dejours, na França, a partir dos estudos da psicopatologia do trabalho, iniciados em 1980. Até então, os estudos estavam voltados para o tratamento e a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho, especialmente a doença mental. Dejours (1992) passou a direcionar seus estudos e pesquisas para a normalidade, deslocando a análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento e as doenças mentais decorrentes da sua atividade laboral.

Dejours (2007) afirma que a partir de 1980 o campo da pesquisa em psicopatologia foi ampliado, buscando compreender como homens e mulheres conseguem driblar a doença mental, apesar das pressões organizacionais. Descobre, então, que a “normalidade” é uma conquista que resulta da criação de estratégias individuais e

coletivas de defesa dos trabalhadores no que se refere ao sofrimento no trabalho.

A pesquisa também busca analisar os motores psíquicos e sociais do prazer no trabalho. Foram feitas descobertas importantes sobre a inteligência do corpo, a engenhosidade e a psicodinâmica do reconhecimento, que permitem transformar o sofrimento em prazer, conferindo sentido e valor a esse sofrimento (DEJOURS, 2007).

O termo “psicodinâmica do trabalho” passou a existir a partir de 1992, sendo mais abrangente que a psicopatologia para definir o amplo domínio da clínica. Segundo Dejours (2007), a partir de então a psicopatologia insere-se como campo da psicodinâmica do trabalho, o das descompensações que surgem quando as estratégias de defesa são comprometidas por um sofrimento que o sujeito não consegue contornar, tornando-se autodestrutivo.

A passagem da psicopatologia para a psicodinâmica do trabalho, segundo Dejours (1993), teve consequências práticas e teóricas, pois a psicopatologia do trabalho aparecia implicitamente como disciplina especializada no campo das ciências da saúde e, naturalmente, dedicada à análise, à superação e, eventualmente, ao tratamento das doenças mentais.

Ao propor a normalidade como objeto, a psicodinâmica do trabalho abre caminho para perspectivas mais amplas, que não abordam apenas o sofrimento, mas também o prazer no trabalho; não mais somente o homem, mas também o trabalho; não mais somente a organização do trabalho, mas também as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna (DEJOURS, 2008).

Ferreira (1992) afirma que, ao deslocar o objeto de estudo da loucura para a normalidade, Dejours amplia notavelmente o objeto de estudo da psicopatologia do trabalho. Não se trata de estudar as doenças mentais descompensadas ou os trabalhadores por ela atingidos, mas sim todos os trabalhadores, a população real e “normal” que está nas fábricas, nas usinas e nos escritórios, e que é submetida a pressões no seu dia a dia. O objeto de estudo passa ser não a loucura, mas o sofrimento no trabalho, um estado compatível com a normalidade, mas que implica uma série de mecanismos de regulação.

Segundo Mendes (2007), a evolução histórica e conceitual de psicodinâmica do trabalho é marcada por três fases articuladas, complementares e delimitadas por publicações específicas, as quais estão estruturadas na forma descrita a seguir.

A primeira fase estaria associada à publicação, em 1980, da obra *Travail: usure mental – essai de psychopathologie du travail*, publicada no Brasil em 1987 com o título *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. Ainda sob a denominação de psicopatologia do trabalho, o estudo é centrado na origem do sofrimento no confronto do sujeito-trabalhador com a organização do trabalho. Buscava-se compreender o sofrimento e as estratégias defensivas individuais e coletivas dos trabalhadores para lidar com sofrimento em face da precarização das condições de trabalho, baseadas, de forma predominante, no modelo taylorista.

A segunda fase, iniciada em meados da década de 1990, é marcada pela construção de uma abordagem particular e pioneira de estudar o fenômeno. Nesta fase, foram publicadas as obras *De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, de 2003, publicada no Brasil, em 2004, como *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, e *Le facteur humain*, em 1995, traduzido no Brasil, em 1999, como *O fator humano*.

A partir desta fase, o enfoque da psicodinâmica está centrado nas vivências de prazer-sofrimento como dialéticas e inerentes ao contexto de trabalho, assim como as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, manter a saúde, evitar o adoecimento e garantir a produtividade.

O enfoque é dirigido à análise do trabalho real e concreto como lugar de construção de identidade do trabalhador, ao estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre as vivências de prazer e sofrimento, e para o impacto dessas vivências nas novas estruturas de organização de trabalho.

A terceira fase, que se inicia no final da década de 1990 e se prolonga até os dias atuais, é marcada pela consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores. Nesta fase, foi publicada a

obra *Souffrance en France*, em 1998, traduzido no Brasil com o título de *A Banalização da injustiça social*, em 1999.

Esta fase se caracteriza por um enfoque centrado no modo como os trabalhadores subjetivam as vivências de prazer-sofrimento, o sentido destas vivências e o uso de estratégias de defesa coletiva e de cooperação, motivadas pelas novas formas de organização do trabalho, assim como pelas consequências sociais do confronto entre organização do trabalho, sofrimento e ação.

Segundo Mendes (2007), os estudos desta fase também enfatizam as patologias sociais como a banalização do sofrimento, a violência moral e a exclusão do trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo e o suicídio, repercutindo uma inversão de perspectiva teórica inicial, que passa a ter como ponto de partida a psicodinâmica das situações de trabalho para o entendimento das psicopatologias do trabalho.

O reconhecimento torna-se um elemento importante para compreender a psicodinâmica do trabalho. Segundo Dejours (1993/2008), o reconhecimento passa pelos julgamentos a respeito do trabalho realizado, proferido pelos outros engajados na gestão coletiva da organização do trabalho. Constitui-se em uma retribuição simbólica que confere sentido à vivência no trabalho, premiando o indivíduo quanto a suas expectativas com respeito à sua realização pessoal, podendo transformar o sofrimento em prazer.

Ao incorporar novos conceitos, a teoria da psicodinâmica é transformada. Segundo Mendes (2007), o trabalho é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento, pois considera a existência de forças contraditórias e conflitantes no contexto do trabalho, sendo as vivências de prazer-sofrimento entendidas como sentido do trabalho, revelando-se, assim, como uma construção única e dialética.

Dejours (2007) afirma que dez anos após a adoção do termo “psicodinâmica”, na virada do século XX, a patologia mental do trabalho dá um salto quantitativo e qualitativo em resposta às novas formas de organização do trabalho, de gestão e de direção das empresas: as lesões de esforço repetitivo, as patologias resultantes de agressões que vitimam pessoas no exercício da função, o assédio moral, o suicídio e as tentativas de

suicídio.

Mendes e Ferreira (2007) desenvolveram, com base nos conceitos de ergonomia e psicodinâmica, o instrumento metodológico Inventário sobre trabalho e risco de adoecimento (ITRA), com o objetivo de avaliar algumas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação: o próprio contexto do trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo de o trabalhador vivenciá-lo e em sua saúde. Na construção do instrumento, foram considerados os seguintes indicadores:

- . organização, condições e relações socioprofissionais de trabalho, antecedentes do processo saúde/adoecimento, que representam o contexto do trabalho;
- . custo físico, cognitivo e afetivo, para verificar as exigências do contexto de trabalho;
- . realização profissional e liberdade de expressão, relacionadas ao prazer, esgotamento profissional e falta de reconhecimento associados ao sofrimento;
- . danos gerados em consequência das exigências e vivências, caracterizados como físicos e psicossociais.

Mendes e Ferreira (2007), afirmam que a saúde resulta do uso bem sucedido das estratégias de mediação diante do sofrimento e do custo humano negativo provocado pelo contexto de trabalho, que também pode ser gerador de prazer ao adequar o desejo do trabalhador à realidade do trabalho. O adoecimento resulta do fracasso das mediações diante do sofrimento e do custo humano negativo (Fig. 1).

O prazer/sofrimento no trabalho são indicadores da saúde/adoecimento e têm por antecedentes as relações do indivíduo com o contexto do trabalho, mediadas pelas estratégias individuais/coletivas. Resultam do bem/mal que o trabalho causa no corpo e nas relações socioprofissionais e se exteriorizam pela realização/liberdade (prazer) e pelo esgotamento emocional/falta de reconhecimento (sofrimento).

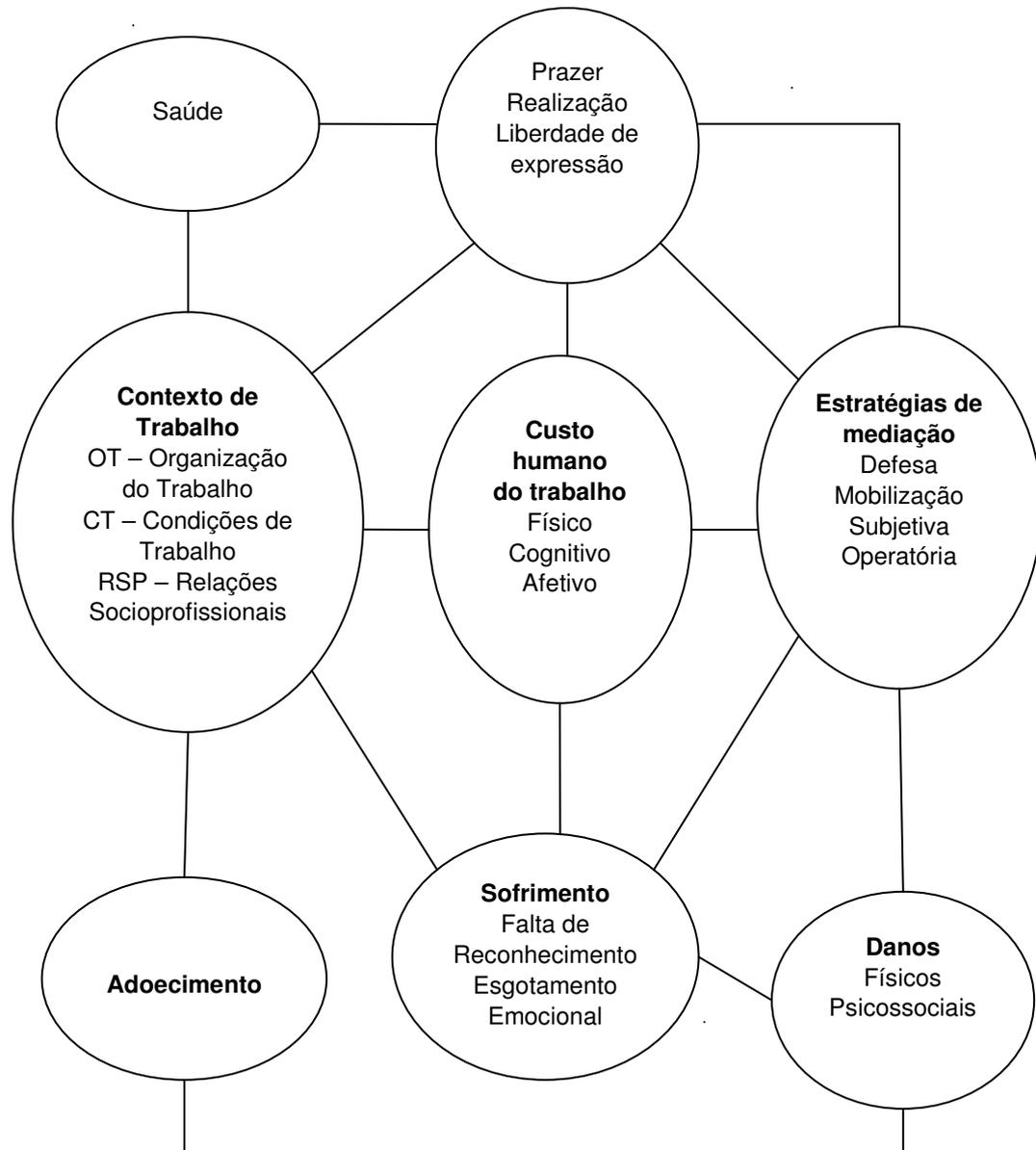


Figura 1 - Resumo da Dinâmica Prazer/Sofrimento no trabalho.
Fonte: Freitas (2006).

2.4 O trabalho do professor no contexto das universidades públicas

O trabalho do professor universitário vem passando por transformações profundas, em consequência de mudanças no cenário econômico e nas formas de organização do trabalho e de novas demandas da sociedade, devido à intensificação da economia de mercado global e ao surgimento e expansão de novas tecnologias, incorporando novas e contínuas exigências para o trabalhador docente. Nas universidades públicas, o

impacto dessas mudanças se faz sentir pela intensificação do trabalho do professor, uma vez que essas instituições assumem os mesmos pressupostos ditados pela economia de mercado.

Para compreender o cotidiano do trabalho docente hoje, é preciso analisar as mudanças ocorridas no ensino superior com a Reforma do Estado na década de 1990. A partir daí, o papel do Estado na educação alterou-se profundamente.

Segundo Chauí (2003), a educação passou a compor o setor de serviços não exclusivos do Estado. Assim, deixou de ser concebida como um direito, passando a ser um serviço. Também deixou de ser considerada um serviço público, passando a ser um serviço que pode ser privado ou privatizado. Além disso, a universidade foi definida como uma organização social, e não uma instituição social.

Definida como organização, a universidade tornou-se operacional, segundo a autora, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade e calculada para ser flexível. Está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e objetivos. Definida e estruturada por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual, está pulverizada em microorganizações que ocupam seus docentes e curvam seus estudantes a exigências exteriores ao trabalho intelectual.

Medidas propostas pela reforma para o ensino superior refletem a implantação de um modelo gerencialista para as universidades. Segundo Mancebo, Maués e Chaves (2006), o modelo gerencial proposto pode ser apreciado sob cinco aspectos organicamente articulados:

- a) Racionalização de recursos: descarta ou, ao menos, minimiza a centralidade do Estado na manutenção da educação, por meio da transferência das decisões de investimento para a esfera do mercado.
- b) Adoção de avaliações gerenciais: abrange o controle do sistema educativo por um “núcleo central”.
- c) Flexibilização da gestão: justificada pela necessidade de ampliação do sistema, ao menor custo possível, implicando reformas curriculares, mudanças

significativas na gestão escolar, profundas modificações no trabalho docente e, no caso da educação superior, a diversificação das instituições, com a definição de novos tipos de estabelecimentos de ensino que não mais relevem a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

d) Descentralização gerencial: pela qual os principais parâmetros educacionais continuam a ser estabelecidos, de forma concentrada, em um núcleo estratégico, mas com descentralização administrativa, mascarando a sua heteronomia, por meio de um apelo ao maior compromisso e envolvimento dos segmentos educacionais, inclusive no financiamento, ainda que parcial, do sistema.

e) Privatização dos sistemas educacionais: compreende não só o seu aspecto visível, qual seja, a privatização ou o (des)investimento do Estado na educação superior pública, como também: a delegação de responsabilidades públicas para entidades privadas; a reconfiguração quanto à oferta do ensino superior, com o estímulo de uma série de ações delegatórias às iniciativas empresariais destinadas a substituir ou a complementar as responsabilidades que os governos recusam ou assumem apenas parcialmente; e, no caso das universidades, a mercantilização do conhecimento, dentre outros aspectos.

As consequências deste novo modelo da universidade pública se refletem hoje na prática e na organização do trabalho docente, na intensificação de suas atividades e no estímulo à produtividade.

Segundo Léda (2009), a rotina mais comum dos docentes nas universidades públicas abrange: ministrar aulas; corrigir trabalhos e provas; realizar pesquisas; redigir artigos; participar de eventos; orientar a produção de trabalhos científicos; participar de projetos de extensão; e buscar a atualização de novos conhecimentos, tentando acompanhar as velozes mudanças do mundo globalizado. Todas essas atividades, hoje, são marcadas pela lógica da avaliação quantitativa, vinculada ao pagamento de gratificações e ao financiamento de pesquisas conforme a produtividade, reforçando, assim, o individualismo e a competição entre os pares, que vem se naturalizando no cotidiano do trabalho na universidade.

A reconfiguração do trabalho do professor universitário implica ainda em alterações múltiplas para a atividade docente. Mancebo (2007) afirma que neste processo três

aspectos estão intrinsicamente relacionados e merecem ser analisados: a precarização do trabalho, a flexibilização das tarefas e uma nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho:

A precarização do trabalho docente nas universidades públicas ocorre por meio da contratação temporária de professores substitutos tanto para o atendimento ao crescimento quantitativo e qualitativo de cursos e alunos como para a reposição paritária das vagas geradas por aposentadorias, óbitos, desligamentos voluntários e afastamento de docentes. O trabalho flexibilizado é reflexo da informatização dos serviços e do enxugamento do quadro de funcionários de apoio, que acaba por agregar, continuamente, novas funções ao cotidiano do professor. E por último a relação que se estabelece com o tempo de trabalho, gerando alterações na jornada, de ordem intensiva, por maior produção em menor tempo, e extensiva, por maior tempo de dedicação ao trabalho, o que é facilitado pela introdução de novas tecnologias (MANCEBO, 2007, p. 77).

Outro aspecto a ser considerado no trabalho do professor universitário refere-se à prática docente propriamente dita e à relação com os alunos.

Oliveira e Freitas (2008) afirmam que o trabalho do professor do ensino superior se configura como muito difícil e de grande responsabilidade, uma vez que está em suas mãos a formação de profissionais para um setor produtivo marcado pelo desemprego e para um mercado em constante mutação. Acresce, ainda, que os alunos adentram no ensino superior, muitas vezes, carecendo dos pressupostos necessários para cursar esse nível de ensino. Ou seja, não possuem capacidade de reflexão e de abstração; domínio da língua portuguesa e de línguas estrangeiras; bagagem sociocultural; pressupostos ligados aos campos das ciências, das humanidades, da cultura e das artes; habilidades para o convívio social; hábitos de estudo; respeito ao outro; compromisso; e disciplina.

Os docentes das universidades públicas também estão sendo pressionados por um sistema de avaliação baseado na produção de textos e publicações acadêmicas, sendo um dos motivos da intensificação do trabalho docente, tendo se transformado no período recente em uma das maiores queixas dos profissionais docentes.

Segundo Magalhães (2009), a regulação-avaliação da produtividade na pós-graduação fez com que surgisse uma formação desumana na universidade pública estatal. A pós-graduação a partir do modelo Capes de avaliação do anos 1996/1997 ditou regras

legitimando e legalizando o produtivismo acadêmico. Este modelo intensifica o estranhamento do professor em sua prática universitária. Procurar as revistas 1 A na avaliação da Capes e nela publicar o seu artigo tornou-se a mercadoria desejada dos professores em suas práticas universitárias.

Segundo Chauí (2003), a quantidade de publicações pode significar pouca qualidade e pouca inovação, pois importa em uma mudança imposta ao tempo de trabalho intelectual e científico, porque:

- a) os chamados processos de avaliação da produção acadêmica, dos quais dependem a conservação do emprego, a ascensão na carreira e a obtenção de financiamento de pesquisas, são baseados na quantidade de publicação de artigos e do comparecimento a congressos e simpósios;
- b) a quantidade de “pontos” obtidos por um pesquisador também depende de que consiga publicar seus artigos nos periódicos científicos definidos hierarquicamente pelo ranking;
- c) os grandes centros de pesquisa só conseguem financiamentos públicos e privados se continuamente “provarem” que estão alcançando novos conhecimentos, uma vez que a avaliação deixou cada vez mais de ser feita pelos pares e passou a ser determinada pelos critérios da eficácia e da competitividade (CHAUÍ, 2003, p. 10).

Freitas (2007) adverte que é inegável a necessidade de o mundo acadêmico dar satisfações à sociedade sobre sua produção, o seu desenvolvimento e as suas conquistas. É essencial que os órgãos de controle regulem o exercício acadêmico e cobrem resultados. No entanto, percebe-se que existe, não apenas no Brasil mas também no exterior, supervalorização da produtividade, certo descaso com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas, certo incentivo ao irrelevante metodologicamente correto e afrouxamento na qualidade da formação dos pesquisadores futuros.

A profissionalidade docente, em sintonia com os determinantes das políticas públicas educacionais do neoliberalismo, da globalização e das tecnologias informacionais e com as deliberações dos organismos transnacionais, além de acentuar o clima de competitividade e industrialização do trabalho docente, vem contribuindo para a desprofissionalização, na medida em que deprecia e marginaliza a qualificação e a autonomia dos professores, submetendo-os ao aumento do tempo e da intensidade do trabalho (OLIVEIRA ; FREITAS, 2008).

Léda (2009) afirma que a atual conjuntura aponta para a prevalência de um modelo de educação mercantilista e instrumental, com crescente privatização interna das universidades públicas, incremento do ensino virtual, franchising educacional, abertura estrondosa de vagas no ensino privado, avaliações baseadas em critérios quantitativos, ruptura com a produção e transmissão de conhecimentos críticos, situações que afetam diretamente o trabalho docente e a formação dos alunos.

Silva Jr. (2009), com base na divulgação de pesquisa com docentes pesquisadores de universidades públicas, afirma que o trabalho imaterial tem um limite pouco sensível para o trabalhador, principalmente quando se trata de trabalho imaterial superqualificado e que dá prazer:

Toma-se verdadeira droga lícita e legítima às nossas consciências prenes dos traços da cultura mercantil e internacionalizada. Frente ao enfraquecimento dos sindicatos e das associações científicas em nossa defesa não temos discernimento até que ponto nosso trabalho contribui para nossa formação humana e quando avançamos este ponto e nossas atividades voltam-se contra nós. Nossa falta de consciência e a ausência de coletivos que possamos ter um sentimento de pertença e que tenha condições de nos defender deste mal invisível, faz com que nós mesmos nos levemos ao máximo de nossos esforços humanos – o único modo de resistência (resistência que foi verbalizada e negada, mostrando a naturalização da “sociabilidade produtiva”) torna-se a doença mental ou somatizada (SILVA JR., 2009, p. 12).

As transformações no trabalho docente nas universidades públicas por meio da reestruturação do ensino superior e da reorganização das instituições, aliada a uma reconfiguração da atividade do professor universitário, tendo como regras a intensificação do trabalho e as pressões por desempenho de natureza objetiva e subjetiva tem sido causa de doenças físicas e psíquicas, manifestas ou sublimadas pelas contradições do contexto de trabalho, em que os professores vivenciam a um só tempo o prazer e o sofrimento advindos da prática docente.

2.5 Prazer e sofrimento no trabalho docente

A dialética prazer/sofrimento do trabalho docente remonta ao contexto histórico de sua origem, ao desenvolvimento da profissão ao longo do tempo e a suas implicações para

a valorização social da categoria. Uma das causas para a vivência desse paradoxo refere-se à formação identitária do profissional docente, uma vez que este, na maioria dos casos, não se reconhece como um trabalhador (OLIVEIRA, 2006).

Oliveira e Freitas (2008) afirmam que a profissão docente surgiu sob a tutela da Igreja, tendo posteriormente, com o advento da República, passado à tutela do Estado. Assim, ao longo da história, consolidou-se a imagem de professor considerada como sacerdócio, apostolado, que deveria ser exercida com humildade, paciência e obediência, pois se constituía em uma atividade conduzida por sujeitos remunerados e controlados pelo Estado.

Esse processo de formação da categoria profissional reflete ainda hoje na falta de autonomia e na construção da sua identidade. Segundo Oliveira e Freitas (2008), os professores não possuíam, e continuam não possuindo, autonomia como grupo ocupacional se comparados com outras categorias profissionais. Deste modo, fica difícil ao professor construir sua identidade que é constituída a partir da trajetória de vida pessoal e profissional, e da representação que ele faz de si mesmo e do seu trabalho.

Entre as causas do mal-estar docente, podem-se assinalar: carência de tempo suficiente para realizar um trabalho decente; dificuldades dos alunos; aumento da carga horária; trabalho burocrático, que rouba tempo da tarefa principal que é o ensinar e é fator de fadiga; descrença no ensino como fator de modificações básicas das aprendizagens dos alunos; e modificação no conhecimento e nas inovações sociais como desafios que provocam grande ansiedade e sentimento de inutilidade (STOBAUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Blanchard-Laville (2005) menciona que a profissão de professor é cheia de grandes pressões e expectativas da parte dos alunos, dos pais, da sociedade e da instituição. Acresce-se a isso a carência de recursos de avaliação da eficiência real do trabalho. Nessa clivagem, introduz-se facilmente o medo da incompetência, de usurpar um lugar e de estar a todo momento sujeito a ver desmascarada essa usurpação.

Oliveira (2006) indica como fenômenos sociopolíticos do mal-estar docente a proletarização e a feminização da categoria.

A proletarização da categoria implica uma aproximação com a classe proletária e um distanciamento da profissionalização. Significa também perda de controle sobre os meios de produção, a finalidade e o processo de trabalho, incluindo, ainda, desqualificação, empobrecimento por baixos salários e venda indiscriminada da força de trabalho. Também a divisão do trabalho com a atuação de especialistas e a diferença de valoração entre planejar e executar levou à diminuição do controle dos docentes sobre o processo pedagógico, incluindo a seleção dos conteúdos e das metodologias (OLIVEIRA, 2006).

A feminização do magistério, segundo Oliveira (2006), trata-se de um fenômeno ocasionado por fatores como o fato de o magistério ser permitido nas sociedades patriarcais como trabalho feminino (de menor prestígio, menos profissional). Assim, tradicionalmente, o magistério é representado no imaginário popular como trabalho de mulher, em que os baixos salários afastam os homens.

O uso da tecnologia de informação e da comunicação aplicada ao trabalho docente também é tido como causa do mal-estar docente, na medida em que requer novos conhecimentos para os quais ele não está preparado e intensifica a carga de trabalho, gerando ansiedade por medo e desconhecimento, como resultado de mais interatividade e mais autonomia na busca do saber (STOBAUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007; OLIVEIRA; FREITAS, 2008).

Como forma de enfrentamento do sofrimento psíquico, os professores desenvolvem estratégias singulares de defesa:

No fundo, cada professor/a fabrica para si, ao longo dos anos, modelos de comportamento que concretizam para ele/a um compromisso aceitável: uma espécie de comodidade, de cinto de segurança. Afetar esse equilíbrio de compromisso é custoso para o professor, pois isto o expõe a incômodos percursos. Gasta-se uma enorme quantidade de energias psíquicas para manter-se em um estado de pseudo-equilíbrio por meio de grandes esforços dos mecanismos de defesa ou ao preço de uma clivagem entre o eu privado e o eu profissional e à separação entre a imagem ideal e a imagem refletida pelos alunos (Blanchard-Laville, 2005, p. 127).

Ou ainda:

É possível sobreviver durante algum tempo usando com força total o

mecanismo da clivagem, mas ocorre de isso não se sustentar em um dado momento de crise e além disso esse agir leva a uma forma de de enredamento numa vivência profissional sem atrativos e principalmente mortífera. O despertar desse estado leva ao despertar do sofrimento e ao mesmo tempo ao despertar de uma dinâmica criadora e viva. O sofrimento profissional em vez de ser evitado, recalçado ou denegado, deve ser acolhido e trabalhado dia após dia (Blanchard-Laville, 2005, p. 134).

Oliveira (2006) menciona alguns dos mecanismos de defesa utilizados pelos professores: excessiva submissão, resistência a todo tipo de mudança, baixo índice de envolvimento com o trabalho, com as aspirações e lutas da categoria profissional, psicossomatizações, e perda de percepção e consciência dos sérios problemas vivenciados no cotidiano da escola.

O sofrimento e o uso de estratégias de defesa resulta, muitas vezes, em doenças físicas e psíquicas. Segundo Freitas (2007), a academia é hoje um lugar de risco para a saúde pela frequência das doenças psicossomáticas entre professores. Gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão e síndrome do pânico estão entre os males mais diagnosticados. O estresse profissional se alimenta hoje de múltiplas fontes. Além da sala de aula e do relacionamento com os alunos, as cobranças excessivas, a compressão do tempo, a competição ferrenha e a contínua atualização tecnológica e da área de estudos dão origem a uma fadiga institucional que coloca a carreira como uma das mais estressantes do mercado.

Em pesquisa realizada por Mendes et al. (2006) em uma IES pública do Paraná sobre o significado do trabalho e o sofrimento na profissão docente, os resultados mostraram que, apesar de a profissão de docente ser gratificante, por utilizar-se das faculdades mentais, como em um processo de criação artística, o sofrimento é muito evidente, em grande parte, relacionado com a instituição e seus problemas.

Os dados da pesquisa evidenciaram que, de um lado, a profissão de docente universitário possibilita uma satisfação inquestionável, tornando possível objetivar o conhecimento adquirido em ensino e pesquisa, assim como satisfazer as pulsões ligadas ao conhecimento, mas, de outro, a instituição burocrática, a falta de interesse dos alunos, a ambivalência das relações e o excesso de autoexigência causam sofrimento pela incapacidade que os sujeitos têm de realizar mudanças nestes domínios.

Uma das causas associadas ao sofrimento no trabalho docente está relacionada à precarização das condições de trabalho.

Mancebo (2007) afirma que a precarização do trabalho docente faz-se nítida até mesmo nas grandes universidades públicas, nas quais proliferam as (sub)contratações temporárias de professores, pagos por hora aula ministrada em turma de graduação, o que gera efeitos problemáticos para os docentes diretamente envolvidos e para a própria dinâmica da universidade, pois intensifica o regime de trabalho, aumenta o sofrimento subjetivo, neutraliza a mobilização coletiva e aprofunda o individualismo.

Freitas (2007) explica que a incorporação de novas tecnologias tem acelerado o ritmo do trabalho docente. Além das competências relacionadas à área de conhecimento específica e às salas de aula, o docente deve ser um entendido em comunicação eletrônica, preparar o seu material didático usando instrumentos cada vez mais sofisticados, enviar seus artigos e livros por meio de sistemas on-line, cadastrar-se e atualizar seus cadastros em diversas entidades, acompanhar financiamentos junto a órgãos de fomento, avaliar o trabalho de seus alunos e aconselhar melhorias e dar pareceres para revistas e congressos. Os apoios antes oferecidos pelas áreas administrativas foram eliminados, os prazos são cada vez mais apertados, a cobrança é cada vez mais feroz e uma parte significativa da carga de trabalho é realizada em casa, à noite ou nos finais de semana.

Apesar dos relatos de sofrimento psíquico que emergem das pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho docente, o prazer que a atividade docente proporciona é uma constante no discurso sobre o sentido do trabalho de professor.

Freitas (2007) enumera alguns pontos que remetem ao sentido e às alegrias do trabalho: liberdade de expressão; busca e contato com outros universos de ideias, de autores, de lugares e de temas que favorecem uma rica vida interior e a aprendizagem; contato com os pares; reconhecimento proporcionado pelas aulas, debates, conferências, publicações e participação em congressos; autonomia e certo grau de liberdade relacionado a um maior controle sobre o seu tempo e o conteúdo da prática docente.

Mendes et al. (2006) afirmam que os professores de uma IES pública do Paraná relataram como fonte de prazer no trabalho o próprio orgulho pela profissão, como transmissor de conhecimento e como agente que contribui para o desenvolvimento da sociedade. O prazer maior está contido no processo de amadurecimento do aluno, em que a intenção é ver o sucesso do aluno anos depois e saber que contribuiu para este crescimento. O processo de pesquisa também é um fator de satisfação, pois faz com que os docentes utilizem suas faculdades mentais para solucionar problemas e descobrir verdades, além de permitir a estes planejar, executar e contemplar os resultados de seu trabalho.

Mancebo (2007), analisando a dicotomia prazer/desprazer do trabalho docente, afirma que pesquisa realizada na Universidade do Estado do Rio de Janeiro, demonstrou o lugar habitado pelos professores como paradoxal, capaz de provocar sentimentos de espoliação em relação às suas vidas, mas, ao mesmo tempo, é designado pelos pesquisados como apaixonante.

A explicação para este fenômeno, segundo Mancebo (2007), aponta para o fato de que a conjuntura adversa da universidade não conseguiu tornar inócua o seu encanto como lugar de encontros e trocas, lugar de estar e de pensar com o outro, lugar de criação. Apesar das adversidades, ainda persistem práticas docentes que remetem à construção de alianças e ao compartilhamento de conhecimentos, de produção de novos sentidos e de significados para o trabalho docente.

Resta aos professores assumir este paradoxo: o trabalho docente constitui-se em um lugar contraditório, que suscita, a um só tempo, sobretrabalho e prazer; assujeitamento e captura acrítica dos envolvidos às novas demandas colocadas para a universidade, mas também espaço para invenções, pensamento e crítica (MANCIBO, 2007).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa adotou métodos quantitativos e qualitativos. Os métodos quantitativos foram utilizados para a aplicação dos questionários, com o objetivo de mensurar e avaliar os indicadores de ordem psicossocial e sintomas físicos percebidos como fatores críticos para o trabalho docente. A abordagem qualitativa foi constituída de entrevistas semi-estruturadas, pela qual se buscou interpretar a percepção de prazer-sofrimento no trabalho a partir da fala dos sujeitos da pesquisa.

Em estudos quantitativos, segundo Godoy (1995), o pesquisador conduz seu trabalho a partir de um plano definido *a priori*, com hipóteses claramente especificadas e variáveis operacionalmente definidas. Preocupa-se com a medição objetiva e a quantificação de resultados, utilizando-se de métodos estatísticos para a análise dos dados.

De outro lado, os estudos qualitativos possuem como principais características: caráter interpretativo; e estudo e análise do mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, para poder captar os significados dos comportamentos observados, resultando em uma descrição detalhada das situações, eventos, pessoas e comportamentos observados (GODOY, 1995; ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 2002).

A utilização de métodos quantitativos e qualitativos na pesquisa têm o caráter de complementariedade e se traduz na tentativa de buscar uma visão mais abrangente da percepção compartilhada pelos professores das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa implementada tem caráter descritivo. Segundo Triviños (1987), a pesquisa descritiva busca descrever de forma minuciosa fatos e fenômenos

observados em determinada realidade.

O estudo pretendeu fornecer o conhecimento aprofundado da percepção de prazer-sofrimento do trabalho docente, de modo que seus resultados sejam indicativos para as instituições similares e, também, estimulem o surgimento de outras pesquisas sobre o tema.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa realizada foi um estudo de caso em uma IES pública localizada no município de Belo Horizonte – Minas Gerais. O estudo de caso, segundo Yin (2005), é uma pesquisa empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Para Vergara (2006), o estudo de caso circunscreve-se a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou, mesmo, um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento.

O estudo de caso se justifica para a pesquisa por ser uma técnica apropriada para o entendimento e compreensão das vivências de prazer e sofrimento do trabalho docente, sendo que essas vivências estão intimamente ligadas ao contexto específico da instituição de curso superior onde atuam.

3.2 Unidades de análise e observação

A unidade de análise compreendeu a Faculdade de Educação de uma universidade pública de Belo Horizonte – Minas Gerais. A unidade de observação foi constituída de professores do curso noturno de pedagogia. A escolha do curso e do período noturno baseou-se no critério de acessibilidade da pesquisadora.

A amostra analisada, constituída de 52 professores na fase quantitativa e 9 na fase qualitativa, foi extraída de uma população de 115 professores, dos quais 37% exercem suas atividades no período noturno. Os sujeitos da pesquisa foram selecionados aleatoriamente, segundo critério de acessibilidade.

3.3 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados foi feita por meio dos seguintes instrumentos: Escala de Indicadores de Prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST) e entrevista semiestruturada.

Com o objetivo de obter mais informações dos sujeitos da pesquisa, foi aplicado o questionário constante do ANEXO 1, contendo perguntas sobre dados pessoais.

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) representa um dos questionários que compõe o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Este instrumento desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), compõe-se de quatro escalas interdependentes para avaliar quatro dimensões da inter-relação trabalho e adoecimento (Anexos 2, 3, 4 e 5). Trata-se de escalas de frequência tipo *likert*, variando de 0 a 7 pontos. Segundo os autores, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) tem por objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes relativas ao mundo do trabalho. Essas representações se estruturam em quatro categorias:

- a) Descrição do contexto do trabalho: representações relativas à organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho. Esta categoria é avaliada pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).
- b) Descrição das exigências do trabalho: representações relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho. Essa categoria é avaliada pela Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT).

- c) Descrição do sentido do trabalho: representações relativas às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Esta categoria é avaliada pela Escala de Indicadores de prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).
- d) Descrição dos efeitos do trabalho para a saúde: representações relativas às consequências em termos de danos físicos e psicossociais. Esta categoria é avaliada pela Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

A entrevista semiestruturada foi realizada com nove participantes da pesquisa, selecionados segundo o critério de acessibilidade, sendo que sete foram realizadas por e-mail, por solicitação dos participantes, e duas foram gravadas no interior da instituição e tiveram duração média de 45 minutos. As entrevistas foram conduzidas de acordo roteiro constante do APÊNDICE B.

Yin (2005) afirma que as entrevistas se constituem em uma das mais importantes fontes de informação para um estudo de caso, sendo comum que estas sejam conduzidas de forma espontânea. Essa natureza das entrevistas permite que o pesquisador tanto indague respondentes-chave sobre os fatos quanto peça a opinião deles sobre determinados eventos. Desse modo, o respondente pode se aproximar da condição de um “informante”, fornecendo ao pesquisador percepções e interpretações sobre um assunto.

Segundo Mendes (2007), a pesquisa para a psicodinâmica privilegia a fala como uma maneira de colocar o trabalho em análise, buscando tornar as situações de trabalho inteligíveis por meio da fala do trabalhador e da escuta do pesquisador, revelando os aspectos visíveis e invisíveis do trabalho, que expressam uma dinâmica própria de cada contexto e que permitem o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento.

3.4 Técnicas de análise dos dados

Os questionários foram submetidos à técnica da estatística descritiva, para fins de mensuração das percepções compartilhadas dos professores sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente. Para o processamento dos resultados, foi aplicado o pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Science*), para a análise do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).

As entrevistas foram analisadas por meio da análise de conteúdo. Esta técnica de análise permite a formulação de inferências entre a fala do sujeito e o objeto de pesquisa.

Segundo Bardin (2004), a intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção). Inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não). O analista tira partido do tratamento das mensagens que manipula para inferir (deduzir de maneira lógica), conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o seu meio, e assim responder às causas e consequências de um enunciado.

Mendes e Ferreira (2007) sustentam que, dependendo dos resultados das escalas que compõem o Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), o trabalho e riscos de adoecimento são interpretados qualitativamente, por meio de uma discussão que compare e confronte esses resultados, numa perspectiva dialética, na qual se encontra, ao mesmo tempo, os fatores positivos e negativos do adoecimento, num jogo de forças de compensação e neutralização, reflexo da dinâmica daquela situação de trabalho diagnosticada. Desse modo, o diagnóstico dado pelo Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) não deve restringir-se a estatística e à simples descrição da realidade, pois sua fundamentação teórica permite uma análise também qualitativa da realidade.

Segundo Mendes, Ferreira e Cruz (2007), o princípio metodológico fundamental na psicodinâmica do trabalho, é a interpretação da fala. A palavra é mediadora da

representação psíquica do trabalhador e da situação real concreta do trabalho, veiculada por um modelo de organização de trabalho específico. Entretanto, a palavra não pode funcionar como um simples meio de tradução da realidade; é necessária a análise das contradições, incoerências e mecanismos de defesa, para então possibilitar a apreensão da dinâmica dos contextos de trabalho.

3.5 Etapas da pesquisa

O contato inicial com a instituição pesquisada foi feito por meio de reunião com a diretoria, quando foram entregues a carta de apresentação e o projeto de pesquisa e explicados os motivos que suscitaram a investigação. Após a explanação dos objetivos da pesquisa, a diretoria informou que o projeto seria avaliado e posteriormente informaria sobre a autorização para a pesquisa.

Em um segundo contato, a diretoria informou que para que a pesquisa fosse autorizada seria necessário o cumprimento de algumas exigências. Entre essas exigências encontrava-se a comunicação por carta assinada pelo orientador e pela pesquisadora assumindo o compromisso de anonimato da instituição pesquisada.

No terceiro contato, para entrega da carta de apresentação com as correções solicitadas (APÊNDICE A), a diretoria informou que a pesquisa seria autorizada para ser realizada no período de uma semana. Para tornar público aos professores a realização da pesquisa, a diretoria solicitou à Coordenação do Curso de Pedagogia que informasse aos docentes por meio de comunicado via e-mail institucional sobre a realização da pesquisa, bem como o nome da pesquisadora e o horário em esta permaneceria na sala dos professores para a coleta dos dados.

Para a coleta de dados, a pesquisadora se dispôs a permanecer na sala dos professores no período noturno, com o objetivo de abordar os docentes que atuam naquele período.

A pesquisa se desenvolveu em duas etapas. Na primeira, foram coletados os questionários referentes à aplicação da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), quando os docentes foram perguntados sobre a disponibilidade para a realização da entrevista, que foram agendadas para um segundo momento.

A opção por aplicar apenas uma das quatro escalas que compõe o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) foi baseada na informação da coordenação, de que os professores dispunham de pouco tempo livre na instituição e que a aplicação de quatro questionários poderia inviabilizar a pesquisa.

O tempo médio de preenchimento dos questionários foi de 10 minutos. A participação nos questionários e nas entrevistas foi voluntária e a seleção dos participantes foi aleatória. Todos os docentes que passaram pela sala de professores foram convidados a participar da pesquisa.

No período da coleta de dados, foi observado que a sala de professores é um lugar de passagem e raramente um lugar de convívio. Os professores passam por ali para assinar o ponto ou, ainda, para pegar algum material guardado nos escaninhos, antes ou após as aulas, ou no intervalo.

A sala de professores, que tem a proporção de uma sala de aula, conta com um banheiro de uso comum, uma mesa grande central, onde ficam a lista para a assinatura do ponto e uma bandeja com café. Em um dos cantos há uma pequena mesa com dois computadores, com acesso à internet, sendo que o restante da sala é ocupado por um pequeno sofá, encostado na única janela, além de armários escaninhos, que ocupam as demais paredes da sala. No período noturno, a sala é freqüentada não apenas pelos docentes daquele período, mas também por aqueles que ministram aulas à tarde e que permanecem na instituição após o trabalho e pelos professores da pós-graduação, tendo em vista que a lista de ponto (que atesta a presença) é única. Por este motivo, foram abordados professores de outros turnos e da pós-graduação.

A coleta de dados foi realizada no mês de novembro. Por tratar-se de uma época em

que o trabalho dos professores é particularmente intensificado, devido à proximidade do fechamento do semestre e do ano letivo, a abordagem dos docentes foi prejudicada, embora o percentual de respostas tenha sido significativo, considerando o período curto para coleta dos dados.

As entrevistas, em sua maior parte, foram realizadas por e-mail, atendendo à solicitação dos próprios docentes, pois havia se esgotado o prazo autorizado para a realização da pesquisa. Apenas duas entrevistas foram gravadas na instituição, com duração aproximada de 45 (quarenta e cinco) minutos.

Na construção do Roteiro de Entrevista, Apêndice B buscou-se inserir nas perguntas alguns dos itens constantes das demais escalas que compõe o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), a fim de verificar a importância destes para os indivíduos pesquisados. Além disso, foi elaborado um índice explicativo das perguntas, para auxiliar no esclarecimento de cada pergunta elaborada.

As entrevistas por e-mail foram realizadas com a remessa para o e-mail de cada docente participante. O tempo de resposta foi variado, sendo que alguns tiveram que ser contatados por telefone para responder. Algumas respostas não estavam muito claras, sendo necessárias várias trocas de mensagens para esclarecimentos. Alguns professores que inicialmente se propuseram a responder a entrevista não responderam.

A realização das entrevistas por e-mail constituiu-se na parte mais trabalhosa da pesquisa, exigindo um esforço redobrado da pesquisadora, com envio de mensagens, contatos por telefone e visitas à IES pesquisada buscando informar os docentes sobre o andamento da pesquisa e lembrar sobre a participação na entrevista.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo trata da apresentação e análise dos resultados da pesquisa. Para melhor compreensão dos achados do estudo, inicia-se com a caracterização do contexto de trabalho dos professores na IES pesquisada. Depois, apresenta-se a tabulação dos dados sociais da categoria, com base no questionário do ANEXO 1, de informações sociais. Na sequência, apresenta-se os dados quantitativos referentes à análise quantitativa da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), ANEXO 4. Finaliza-se com a apresentação dos resultados qualitativos referentes à análise de conteúdo das entrevistas realizadas.

4.1 Caracterização do contexto de trabalho

A categoria objeto do estudo foi constituída de professores do curso de pedagogia da faculdade de educação de uma universidade pública da cidade de Belo Horizonte, estado de Minas Gerais. A instituição oferece o curso de pedagogia nos turnos da manhã, tarde e noite.

Os professores possuem diferentes situações de vínculo com a instituição. Atuam por contrato determinado (admitidos sem concurso público), chamados de “designados”; pelo regime estatutário (admitidos por concurso público), chamados “efetivos”, e aqueles que antes eram designados e tiveram a situação funcional alterada pela Lei Complementar nº. 100/2007, chamados “efetivados”, tratando-se de uma situação jurídica criada pelos incisos IV e V do artigo 7º da referida lei (BRASIL, 2007).

O histórico da situação funcional dos professores, segundo relatos dos professores mais antigos, remonta ao ano 2000, quando a categoria era constituída de apenas 14 professores efetivos e cerca de 90 professores designados.

Os designados não poderiam assumir nenhum cargo, não tinham direito a voto (eleição de direção e reitor). Os cargos importantes em uma instituição democrática (direção, vice-direção, coordenação, chefias, órgãos colegiados) eram preenchidos alternadamente pelos efetivos (salvo em algumas poucas exceções, quando os efetivos não queriam assumir). Para assumirem disciplinas, os designados passavam por processos seletivos (mesmo se já estivessem trabalhando na instituição por certo tempo), como acontece hoje em instituições particulares, compreendendo análise de currículo, prova escrita, prova didática e entrevista (a banca era composta por professores efetivos).

Os professores relatam que nesse processo de designação havia indícios de corporativismo na instituição. Vários professores designados eram parentes ou apadrinhados de efetivos. A esses eram atribuídos os melhores horários e as melhores condições de trabalho ou não trabalho. O termo “não trabalho” é utilizado porque alguns não compareciam às aulas, e ficava por isso mesmo.

No final de 2007, o governo, para resolver uma pendência antiga com a previdência, instituiu a Lei Complementar nº. 100, pois o designado não podia se aposentar pela Previdência Pública, e sim pelo INSS, como qualquer outra pessoa do País. No entanto, era cobrada do designado, em contracheque, ao longo de sua vida profissional, a contribuição à Previdência Pública, e esse montante nunca foi repassado ao INSS. Os designados passaram a ser efetivados, não efetivos. Para um funcionário ser efetivo com base na Constituição de 1988, ele terá que ser aprovado em concurso público (BRASIL, 2007).

A partir da Lei Complementar nº. 100/2007, os efetivados foram acolhidos no sistema previdenciário público. Não há estabilidade. A conquista obtida foi o direito a voto e a participação em todos os cargos existentes na instituição (BRASIL, 2007). Esse avanço foi significativo, tendo sido percebido pela categoria em 2008, quando houve uma eleição para direção da Faculdade. Inicialmente, um grupo de efetivos tentou vetar a participação dos efetivados, mas não conseguiu. A estratégia para se manterem no poder foi lançar uma chapa na qual o diretor era efetivo e o vice-diretor era efetivado. Ou seja, foi necessário fazer alianças.

A efetivação ampliou o espectro de direitos dos então designados permitindo-lhes a aposentadoria e garantindo-lhes o exercício da carga horária na qual foram efetivados até que haja realização de concurso público para o preenchimento da vaga. Caso não seja aprovado, o efetivado deverá ceder sua vaga para a posse dos nomeados. No entanto, por ser uma figura jurídica inexistente na Constituição Federal de 1988 e no Direito Administrativo, tal situação vem suscitando alguns questionamentos quanto a sua validade jurídica.

O enquadramento pela Lei Complementar nº. 100/2007 também criou situações que afetam os professores diretamente. Foi realizado com base na situação funcional do servidor em 5 de novembro de 2007, quando então, segundo os professores, foi realizado um “retrato” dos servidores. O Setor de Recursos Humanos forneceu dados com o número de horas e cargos de todos os servidores, que foram efetivados com a situação funcional que detinham na data da Lei.

Assim, professores que trabalhavam na instituição há vários anos, com 40 horas, que tiveram naquele semestre de diminuir a carga horária, porque se afastaram para qualificação (mestrado/doutorado) ou por doença ficaram somente com a carga horária que estavam na data do enquadramento, em 5 de novembro de 2007.

Outra questão importante que afeta o trabalho docente na instituição refere-se à distribuição das aulas por disciplina. Este processo ocorre a cada semestre em data previamente determinada no calendário escolar. A distribuição é feita dentro da seguinte escala de prioridade: efetivo, efetivado e designado.

Os professores efetivos (nomeados por concurso público) têm prioridade na escolha dos turnos e das disciplinas que desejam ministrar. Segundo relatos dos professores, quando o quadro é disponibilizado para os departamentos, ele já vem preenchido pelos efetivos, que em alguns casos, sequer comparecem às reuniões.

O critério mais amplo aplicável a todos os casos, inclusive aos efetivos é o da antiguidade, ou seja, o maior tempo de exercício profissional na instituição, implica na prioridade da escolha.

Os professores efetivados têm garantida a carga horária da efetivação, devendo cumpri-la integralmente. Para isso, podem assumir atividades de docência, pesquisa e/ou extensão. Após a alocação de todos os professores (efetivos e efetivados), caso haja horas-aulas não distribuídas, pode-se abrir processo seletivo para designação de professores. A designação é feita por tempo limitado de um ano.

A designação é uma forma de contratação, prevista em lei, que permite a contratação de servidores para o desempenho de função pública em caráter temporário e para suprir emergências. Não obstante seu caráter excepcional, segundo os docentes, tornou-se situação rotineira na instituição, devido a quase ausência de concursos públicos. Os servidores designados devem arcar com todos os deveres inerentes à função, mas não possuem os mesmos direitos que os efetivos e efetivados. Assim, não fazem *jus*, por exemplo, à aposentadoria por tempo de serviço pela previdência pública, dentre outros.

Os professores da instituição não tinham organização sindical própria, existindo apenas reuniões esporádicas para tratar de questões específicas que afetavam a categoria.

A rotina de trabalho dos docentes na instituição consistia nas seguintes atividades:

- . Docência na graduação em Pedagogia;
- . Orientação de monografias;
- . Participação em grupo de pesquisa como pesquisador;
- . Participação em reuniões de pesquisa e estudos;
- . Participação em reuniões técnico-administrativas;
- . Representação em órgãos colegiados;
- . Participação em reuniões departamentais e com a Direção da Faculdade;
- . Participação como interlocutor de monografias nas bancas de apresentação dos trabalhos de conclusão de curso (TCC).

A rotina se modifica a cada semestre letivo, dependendo das atividades assumidas: docência, ensino, extensão e representações nos órgãos colegiados.

Os professores do turno da noite também ministravam aulas aos sábados, no período da manhã, para cumprir uma carga horária complementar dos alunos do turno noturno.

A jornada de trabalho da categoria é variada, sendo as mais comuns de 20 e de 40 horas semanais. Havendo a necessidade de contratar professores por tempo determinado, as horas-aulas eram inicialmente ofertadas ao público interno. Havendo disponibilidade do professor, este passaria a acumular dois tipos de contrato: por tempo determinado (designado), e como efetivo ou efetivado.

Alguns professores atuam em diversos períodos na instituição, dependendo da distribuição das horas-aulas de cada disciplina.

A maioria dos professores atua em outras instituições, em geral privadas, como forma de complementação salarial, visto que os salários são baixos.

4.2 Caracterização dos participantes

A pesquisa contou com a participação de 52 professores na investigação quantitativa, representando 45% da população total de 115 professores. Da amostra analisada na fase quantitativa, 35 professores representam 81% dos 43 que atuam no período noturno e 17 atuam nos demais turnos. A fase qualitativa foi constituída de nove professores que atuam no período noturno.

4.2.1 Distribuição dos participantes por gênero, idade e estado civil

A TAB. 1 apresenta o percentual de distribuição dos participantes por gênero, idade e estado civil.

Tabela 1 - Distribuição dos participantes, por gênero, idade e estado civil (N = 52)

Gênero	N	%	Idade	N	%	Estado Civil	N	%
Feminino	34	65,38	Até 35 anos	10	19,24	Solteiro	20	38,46
Masculino	18	34,62	De 36 a 39	12	23,07	Casado	23	44,23
			De 40 a 45	12	23,07	Divorciado	9	17,31
			De 46 a 50	9	17,31			
			Acima de 50	9	17,31			
Total	52	100,00	Total	52	100,00	Total	52	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados da TAB. 1 revelam que a amostra selecionada se constitui predominantemente de docentes do gênero feminino (65,38%).

A faixa etária dos participantes situa-se em sua maioria entre 36 e 45 anos (46,14%), sendo que cerca de 65,00% têm até 45 anos de idade.

O estado civil predominante é o casado (44,23%), com ligeira vantagem em relação aos solteiros (38,46%).

4.2.2 Distribuição dos participantes por escolaridade, tipo de contrato de trabalho e tempo de serviço na instituição.

A TAB. 2 indica a distribuição dos participantes por escolaridade, tipo de contrato de trabalho e tempo de serviço na instituição.

Tabela 2 - Distribuição dos participantes, por escolaridade, tipo de contrato de trabalho e tempo de serviço na instituição (N = 52).

Escolaridade	N	%	Tipo de Contrato	N	%	Tempo na Inst.	N	%
Doutorado	3	5,77	Designado	3	5,77	Até 5 anos	12	23,07
Mestrado	41	78,85	Efetivado	27	51,92	De 06 a 10	24	46,15
Pós-Graduação	8	15,38	Efetivo	13	25,00	De 11 a 15	10	19,24
			Não Respondeu	9	17,31	De 16 a 20	2	3,85
						Acima de 20	4	7,69
Total	52	100,00	Total	52	100,00	Total	52	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da TAB. 2 indicam que a maioria dos participantes possui a titulação de

mestre (78,85%), são efetivados (51,92%) e estão entre seis e 10 anos na instituição (46,15%), sendo que, no geral, 76,00% estão há mais de cinco anos na instituição.

4.2.3 Distribuição dos participantes por participação no exame médico e afastamentos

A TAB. 3 mostra a distribuição dos participantes por participação em exame médico e número de afastamentos por motivo de saúde relacionados ao trabalho, no período de um ano.

Tabela 3 -- Distribuição dos participantes, por participação em exame médico e Número de afastamentos por motivo de saúde (N = 52)

Exame Médico	N	%	Afastamentos	N	%
Sim	29	55,77	Até 3	6	11,53
Não	23	44,23	Mais de 3	2	3,85
			Nenhum	44	84,62
Total	52	100,00	Total	52	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados da pesquisa indicaram que mais da metade dos participantes (55,77%) declarou ter participado do último exame médico. Os afastamentos por motivo de saúde representaram apenas cerca de 15,00%, sendo que 84,62% dos pesquisados declararam não ter se afastado do trabalho por motivo de saúde.

4.3 Apresentação dos resultados quantitativos

Os resultados quantitativos demonstram os achados da pesquisa após a aplicação do questionário Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), ANEXO 4. Trata-se de uma escala de frequência do tipo *likert* de 7 pontos, com variação de 0 a 6, validada em estudos de Mendes e Ferreira (2007). Tem por objetivo avaliar a ocorrência das vivências de prazer e sofrimento no trabalho nos últimos seis meses. Assim, 0 equivale a nenhuma vez e 6 equivale a seis ou mais vezes.

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) possui 32 itens, os quais se dividem em quatro fatores, sendo dois para avaliar o prazer – *realização profissional* e *liberdade de expressão*, e dois para avaliar o sofrimento – *esgotamento emocional* e *falta de reconhecimento*.

A composição dos fatores encontra-se assim distribuída:

- . Fator 1 – *realização profissional*: possui 9 itens (representado pelos itens 9 a 17 da escala) e confiabilidade de 0,93. Indica vivência de gratificação, orgulho e identificação com o trabalho.
- . Fator 2 – *liberdade de expressão*: possui 8 itens (composto pelos itens 1 a 8 da escala) e confiabilidade de 0,80. Indica vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o trabalho.
- . Fator 3 – *esgotamento profissional*: possui 7 itens (constituído dos itens 18 a 24 da escala) e confiabilidade de 0,89. Indica vivência de frustração, insegurança, desgaste e estresse no trabalho.
- . Fator 4 – *Falta de Reconhecimento*: possui 8 itens (composto dos itens 25 a 32 da escala) e confiabilidade de 0,87. Indica vivência de injustiça e desvalorização pelo não reconhecimento do trabalho.

4.3.1 Análise dos indicadores de prazer no trabalho

As vivências de prazer no trabalho são representadas pelos fatores *realização profissional* e *liberdade de expressão*.

Na interpretação de Mendes e Ferreira (2007), para melhor especificação e qualificação da frequência com que é experimentada a vivência de prazer, os resultados devem ser graduados em três níveis, com um desvio padrão para cada um:

- . Acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório;
- . Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico;

. Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.

4.3.1.1 Realização profissional

A TAB. 4 apresenta a média, o desvio padrão e a moda dos itens da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) para o fator *realização profissional*. A moda foi incluída no detalhamento da pesquisa para melhor compreensão dos resultados, que indicaram um valor alto para o desvio padrão, com valores acima de 1, evidenciando a existência de valores extremos na série analisada.

Tabela 4 - Média, DP e moda do fator realização profissional

ITEM	MÉDIA	DP	MODA
Satisfação	3,92	1,76	4
Motivação	3,94	1,67	4
Orgulho pelo que faço	5,04	1,28	6
Bem-estar	4,48	1,42	6
Realização profissional	4,63	1,52	6
Valorização	2,79	1,72	4
Reconhecimento	2,87	1,73	3
Identificação com as minhas tarefas	4,88	1,26	6
Gratificação pessoal com as minhas atividades	4,56	1,54	6
Resultado geral	4,12	1,54	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados demonstram que os professores avaliam como variáveis mais positivas para o fator *realização profissional* o “orgulho” pela profissão e a “identificação” com suas atividades, dado que estes itens apresentaram as maiores médias para fator, de 5,04 e 4,88, respectivamente. Nota-se que esta percepção é compartilhada pela maioria dos pesquisados, dado que moda apresenta o valor máximo, em uma escala de 0 a 6.

Por outro lado, os resultados revelam que os professores avaliam de forma negativa os itens “valorização” e “reconhecimento”, dado que estes itens apresentaram as menores médias para fator de 2,79 e 2,87, respectivamente, indicando que os pesquisados se sentem pouco valorizados e pouco reconhecidos pelo exercício da docência.

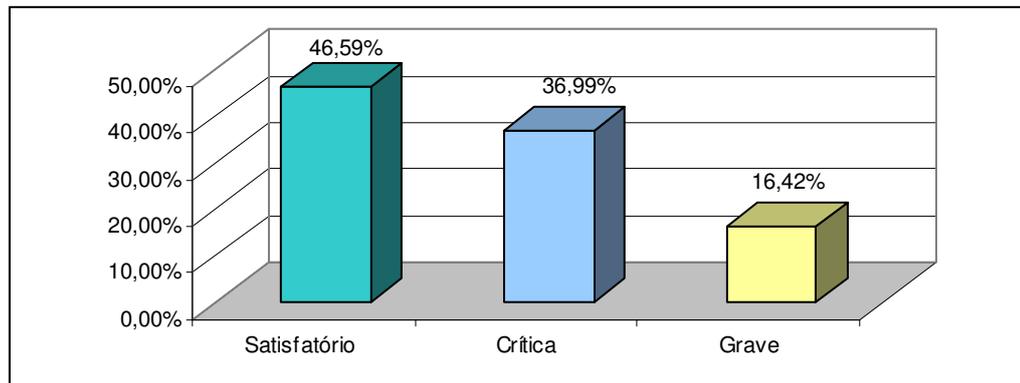


Gráfico 1 - Distribuição dos participantes para o fator realização profissional.
Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado da pesquisa indicou que 46,59% dos participantes avaliaram como satisfatório os itens do fator realização profissional da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) (GRÁF.1).

4.3.1.2 Liberdade de expressão

A TAB. 5 apresenta a média, o desvio padrão e a moda dos itens da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) para o fator *liberdade de expressão*.

Tabela 5 - Média, DP e moda do fator liberdade de expressão

ITEM	MEDIA	DP	MODA
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	3,67	2,31	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,48	1,85	6
Solidariedade entre colegas	4,21	1,73	6
Confiança entre colegas	3,87	1,75	5
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,31	1,65	6
Liberdade para usar a criatividade	4,71	1,41	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	4,06	1,99	6
Cooperação entre os colegas	3,94	1,79	4
Resultado geral	4,16	1,81	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados mostram que os professores consideram como variáveis mais positivas para a vivência de liberdade de expressão, a *liberdade para usar a criatividade* e a *liberdade para falar do trabalho com os colegas*, dado que estes itens apresentaram as maiores médias para o fator, de 4,71 e 4,48 respectivamente.

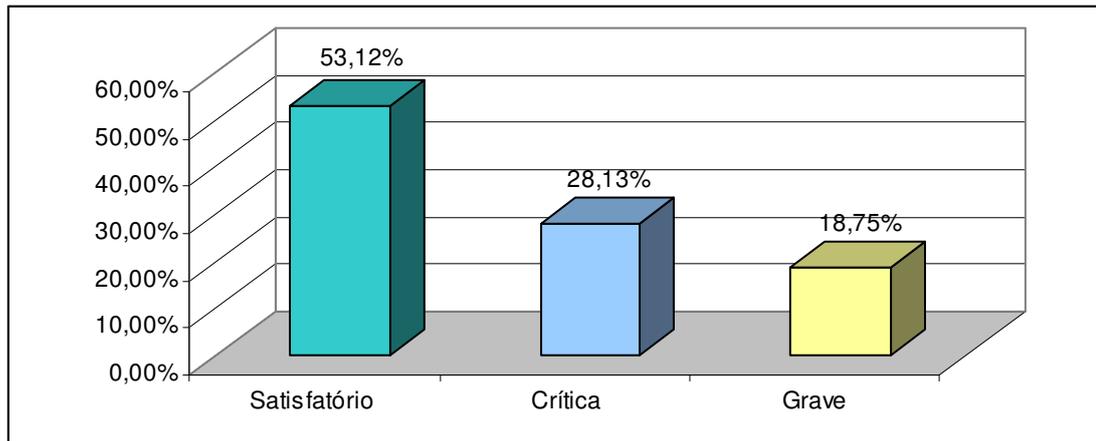


Gráfico 2 - Distribuição dos participantes para o fator liberdade de expressão
Fonte: Dados da pesquisa.

O resultado da pesquisa evidencia que 53,12% dos participantes avaliaram como satisfatório os itens do fator *liberdade de expressão* da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) (GRÁF. 2).

O GRÁF. 3 indica os resultados das vivências de prazer no trabalho, os quais demonstram que os professores avaliam o prazer no trabalho como satisfatório para os dois fatores considerados, ambos com médias acima de 4, evidenciando que os pesquisados avaliam como positiva e de maneira similar a percepção de prazer no trabalho dado que os valores apresentados praticamente se equivalem: *realização profissional* (média 4,12; DP 1,54) e *liberdade de expressão* (média 4,16; DP 1,81).

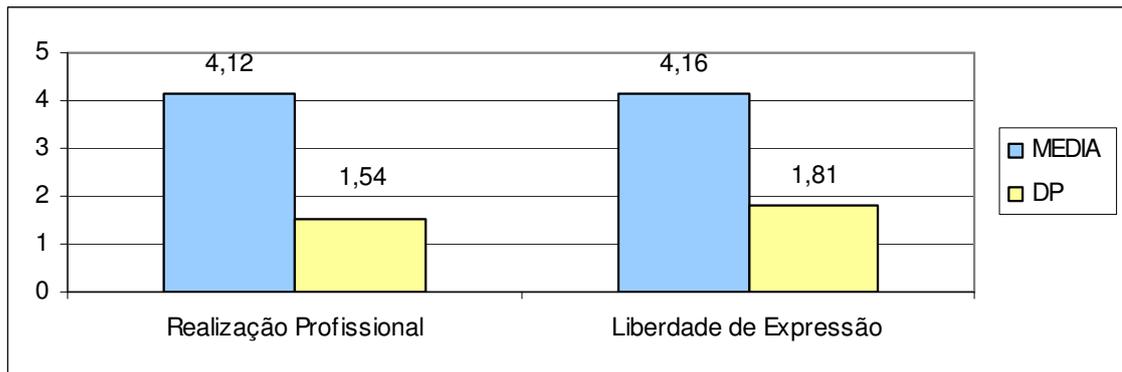


Gráfico 3 - Média e desvio padrão dos fatores realização profissional e liberdade de expressão
Fonte: Dados da pesquisa.

4.3.2 Análise dos Indicadores de sofrimento no trabalho

As vivências de sofrimento no trabalho são representadas pelos fatores *esgotamento profissional* e *falta de reconhecimento*.

Mendes e Ferreira (2007) afirmam que na interpretação dos resultados, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis:

- . Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave;
- . Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico;
- . Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório.

4.3.2.1 Esgotamento profissional

A TAB. 6 apresenta a média, o desvio padrão e a moda dos itens da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) para o fator *esgotamento profissional*.

Tabela 6 - Média, DP e moda do fator esgotamento profissional

ITEM	MEDIA	DP	MODA
Esgotamento emocional	3,15	2,08	0
Estresse	3,12	2,04	4
Insatisfação	2,69	2,04	0
Sobrecarga	3,38	1,96	6
Frustração	2,75	2,04	0
Insegurança	2,40	1,99	0
Medo	1,56	1,74	0
Resultado geral	2,72	1,99	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados revelam que os professores avaliam de maneira negativa os itens “sobrecarga”, “esgotamento emocional” e “estresse”, contribuindo para a percepção de vivência de sofrimento moderado, sendo que “sobrecarga” é mais significativo nesta avaliação, por apresentar a maior média e a moda apresentar a maior nota numa escala de 0 a 6.

4.3.2.2 Falta de reconhecimento

A TAB. 7 apresenta a média, o desvio padrão e a moda dos itens da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) para o fator *falta de reconhecimento*.

Tabela 7 - Média, DP e moda do fator falta de reconhecimento

ITEM	MEDIA	DP	MODA
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,62	2,34	0
Falta de reconhecimento do meu desempenho	2,62	2,33	0
Desvalorização	2,87	2,28	0
Indignação	3,42	2,27	6
Inutilidade	1,35	1,84	0
Desqualificação	1,96	2,06	0
Injustiça	2,60	2,25	0
Discriminação	1,71	2,08	0
Resultado geral	2,39	2,18	

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados mostram que os professores avaliam que os itens “indignação” e “desvalorização” contribuem de maneira negativa para a percepção de vivência de sofrimento moderado no trabalho, sendo que “indignação” é mais significativo, por apresentar a maior média e a maior nota para a moda, numa escala de 0 a 6.

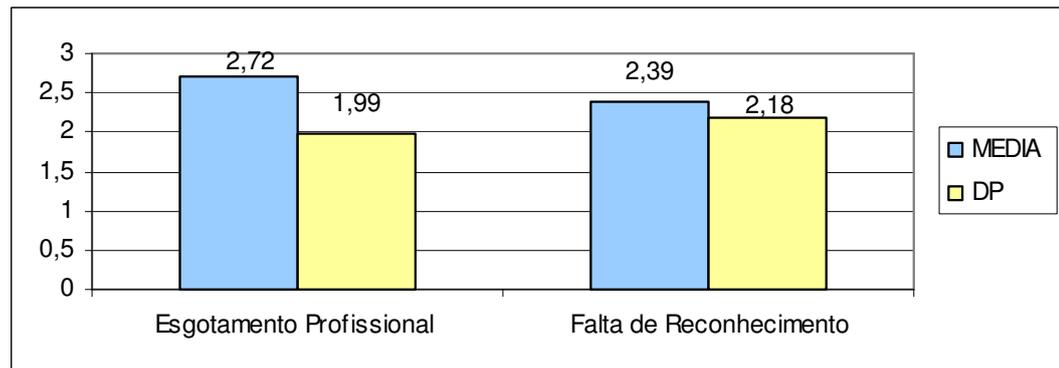


Gráfico 4 - Média e desvio padrão dos fatores esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

Fonte: Dados da pesquisa.

O GRÁF. 4 indica os resultados das vivências de sofrimento no trabalho, os quais demonstram que os professores avaliam o sofrimento no trabalho como moderado para os fatores esgotamento profissional (média 2,72; DP 1,99) e falta de reconhecimento (média 2,39; DP 2,18), sendo que o fator *esgotamento profissional* apresenta média maior e, portanto, mais crítica, na percepção dos pesquisados.

4.4 Apresentação dos resultados qualitativos

A apresentação dos resultados qualitativos revela o conteúdo das entrevistas realizadas com o objetivo de aprofundar a investigação dos resultados obtidos por meio da apuração dos dados quantitativos, além de elucidar as particularidades das vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores docentes.

4.4.1 Perfil dos entrevistados

A TAB. 8 apresenta o perfil dos entrevistados, com o código de identificação, gênero, idade e tempo de serviço na instituição.

Tabela 8 - Perfil dos entrevistados

ID	GÊNERO	IDADE	TEMPO NA INST.
PR1	F	De 36 a 39	De 06 a 10
PR2	F	Acima de 50	Acima de 20
PR3	M	De 46 a 50	De 06 a 10
PR4	F	De 40 a 45	Até 5 anos
PR5	M	Até 35	De 06 a 10
PR6	F	De 40 a 45	De 11 a 15
PR7	F	Até 35	De 06 a 10
PR8	M	De 40 a 45	De 11 a 15
PR9	F	De 40 a 45	De 11 a 15

Fonte: Dados da pesquisa

4.4.2 Análise de conteúdo das entrevistas

Na proposição das perguntas para a construção do Roteiro de Entrevista, APÊNDICE B, buscou-se inserir questões relativas ao contexto do trabalho, custo humano no trabalho (físico e afetivo), prazer e sofrimento e danos relacionados ao trabalho, na tentativa de estabelecer uma inter-relação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho com as demais dimensões do trabalho, conforme abordado nos itens das Escalas dos ANEXOS 2, 3, 4 e 5 do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), de Mendes e Ferreira (2007).

Deste modo, as verbalizações transcritas e as inferências relativas à análise de conteúdo seguem o roteiro estabelecido para a entrevista semiestruturada.

A primeira questão aborda a percepção dos professores sobre as dimensões organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais, buscando

obter respostas sobre a ocorrência das situações constantes na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), ANEXO 2.

Avaliando a organização do trabalho, os professores relatam que existe autonomia para planejar e executar o trabalho, mesmo havendo um planejamento previamente estabelecido, sendo que alguns relacionam este planejamento às metas:

A organização do trabalho fica a critério de cada professor. Na verdade, vai da consciência de cada um. Temos os planos de ensino, e, a partir deles, os professores tem autonomia para trabalhar. Não existe uma produtividade esperada. No entanto, percebe-se que a instituição está mudando. No início do semestre, havia um cartaz da direção dando boas-vindas e desejando muitas produções. As regras funcionam para alguns, e para outros, não. Por exemplo, temos que entregar os diários a cada final de semestre. Tivemos casos de alunos que ameaçaram entrar na justiça. Estavam formando e não tinham notas de período inicial do curso porque o professor não havia disponibilizado (PR1).

Avaliar a instituição? Há alguns pontos positivos e outros pontos negativos. Por exemplo, com relação a metas, as metas às vezes não são conhecidas e às vezes são. Agora, tem algumas metas que todos conhecem por causa do acordo de resultados, mas outras metas às vezes a gente não conhece, não (PR2).

Eu considero que é um trabalho relativamente autônomo. A gente tem uma certa autonomia didática. Então, eu avalio como positiva. Nós podemos discutir o plano de ensino. Essa autonomia é muita contraditória, pois há colegas que consideram a autonomia de execução do plano de ensino como algo negativo. Eu, particularmente, defendo a ideia de que, respeitada a ementa que é algo que faz parte da proposta pedagógica do curso e aprovada pelo colegiado, o professor pode e deve ter autonomia para selecionar conteúdos e bibliografias que sejam pertinentes a formação do aluno, desde que também os objetivos sejam respeitados (PR7).

Muito boa. O ritmo de trabalho é adequado. Não me sinto cobrada por resultados e a comunicação entre chefia e professores é muito legal (PR9).

Os relatos confirmam os resultados quantitativos, evidenciando que os docentes se sentem identificados com o trabalho que realizam, percebem a organização do trabalho como flexível, sendo um dos motivos para a realização profissional e prazer no trabalho, pela sintonia do desejo do indivíduo com a realidade do trabalho.

Segundo Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009), o trabalho docente, ainda que seja programado e concebido por outros, tem certa autonomia; o professor pode optar por métodos, técnicas, adaptações/transposições didáticas e outros expedientes, pois se processa numa relação entre sujeitos que podem estabelecer certo controle sobre seu trabalho.

Mendes (2008) afirma que, para trabalhar, as regras, os padrões e os valores precisam ser internalizados e fazer parte da vida mental do sujeito para que, com essa internalização e as condições oferecidas pela organização do trabalho, oportunize-se a gratificação e conseqüentemente, o prazer ou a ressignificação do sofrimento.

O trabalho é lugar de prazer quando é possível aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa, quando são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e reforço de uma identidade pessoal, e quando a organização do trabalho permite o estabelecimento de acordos que levem à transformação do sofrimento (MENDES, 2008).

No entanto, conforme foi observado na análise dos resultados quantitativos, há vozes dissonantes sobre a autonomia e a cobrança por resultados:

A organização é mínima e precária. As regras são definidas de cima para baixo e as informações não circulam com a qualidade desejada, havendo muitos ruídos. As tarefas são apresentadas em cima da hora, com pouco tempo para realização (PR5).

Existe forte cobrança por resultados, das chefias de departamento para a entrega de documentos e projetos com datas curtas (PR6).

Segundo Heloani e Lancman (2004) a organização do trabalho é um compromisso negociado entre quem o organiza e quem o faz. Ela evolui e se transforma. Ela é freqüentemente pensada, por cada um dos níveis hierárquicos, a partir da compreensão que os trabalhadores têm do seu próprio trabalho, sem que um consiga entender as dificuldades e a racionalidade que regem a prática dos outros. O agir por meio da comunicação busca tornar visíveis as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, a problemática vivida pelos trabalhadores para realizar sua atividade e o porquê (ou o pelo quê) eles buscam respostas para si próprios e para os outros trabalhadores e demais níveis hierárquicos.

Os professores relatam que existe avaliação de desempenho formalmente instituída, porém esta não é percebida como um mecanismo de mensuração do desempenho. A efetividade deste instrumento é questionada, assim como o alcance de seus objetivos.

A avaliação funcional já é uma proposta do governo. Então antes não tinha essa avaliação, não, pelo menos formalmente não tinha, não. Agora tem porque o próprio governo já apresenta o formulário de avaliação. É uma questão mais legal. Foi instituído, então legalmente todo funcionário tem essa avaliação. O chefe é que avalia. Até essa avaliação é uma avaliação que é muito geral. Você não se sente avaliado. Não é uma avaliação objetiva. Até hoje muita gente não sabe como é que preenche, qual é o verbo que põe, sabe? Então, é essa avaliação que tem (PR2).

A avaliação de desempenho ainda é incipiente, pouco sistematizada e muito criticada. Além disso, é feita pelo docente e por seu coordenador, não sendo ouvida a opinião do aluno, agente mais capacitado para avaliar o professor (PR4).

A avaliação quantitativa e objetiva do trabalho, segundo Dejours (2004), tornou-se um dos princípios da organização do trabalho. No entanto, se o essencial do trabalhar, releva da subjetividade, o que é avaliado não corresponde ao trabalho. As avaliações, às vezes sofisticadas, se comparadas à contribuição real daqueles que trabalham conduzem ao absurdo de injustiças intoleráveis. Na verdade, não se sabe bem o que se avalia, mas com certeza não é o trabalho. Assim, a avaliação funciona, sobretudo, como um meio de intimidação e dominação.

Nas entrevistas, outro aspecto importante é o que trata do processo decisório, descrito como moroso e pouco efetivo.

Acredito serem excessivas as instâncias decisórias tendo em vista que praticamente todas as deliberações, desde as mais simples até as mais complexas, precisam passar pelos Departamentos de Curso, pelo Colegiado de Curso, pelo Conselho Departamental, pelo Conselho Universitário e outros. Esse processo faz com que as decisões sejam morosas, conflitantes e, muitas vezes, inócuas (PR4).

Existe distanciamento entre a Direção da Faculdade, a Coordenação de Curso e o corpo docente. As reuniões semestrais são morosas, pouco objetivas, com discussões que se prolongam por horas e com escassos resultados práticos (PR4).

Ainda sobre a organização do trabalho, os professores relatam que a disponibilidade de material para o trabalho, em geral, é satisfatória. Quanto ao ambiente físico, no entanto, existem queixas pontuais sobre o mau funcionamento dos elevadores, a limpeza das salas de aula, a falta de espaço físico para os docentes realizarem estudos, planejamento e pesquisas, além de outras que os professores associam às peculiaridades do contexto de trabalho dos docentes que atuam no período noturno. Sobre este aspecto, a fala dos docentes permite inferir que para estes professores à noite existe trabalho, porém o suporte a este trabalho parou de funcionar. Tal fato leva à

constatação de que o trabalho dos docentes no período noturno se afigura como um trabalho precarizado.

As condições de trabalho não são as mesmas para todos. Os professores que trabalham no turno manhã e tarde dispõem de melhores condições (Quais as categorias que trabalham à noite?). Isso porque no turno noturno não são oferecidos os mesmos suportes. Como já trabalhei em todos os turnos, me sinto à vontade para dizer. No terceiro turno, não fica disponível setores importantes, como: coordenação, secretaria, a cantina até certo horário. Em alguns momentos, nem o audiovisual! (PR1).

Ao mudarmos (de endereço), perdemos na “horizontalidade”. Podíamos transitar melhor, ter mais contato. Na verticalidade isso é mais difícil. Os elevadores andam cheios em horário de pico e quando um estraga é muito complicado utilizá-los. Acho que o governo deveria cuidar mais de seu patrimônio. Pelo que sei os recursos para a manutenção são pouquíssimos. Acredito que isso é descaso. O suporte é bem feito com os recursos que temos. Biblioteca, audiovisual. O pessoal que atende nestes setores são ótimos, o mesmo acontecendo com o apoio, a coordenação e o departamento DMTE (PR3).

Houve aquisição de equipamentos de informática e de multimídia o que possibilitou que mais docentes pudessem fazer uso dessas tecnologias no contexto da sala de aula. A aquisição dos quadros brancos facilitou a escrita docente, evitando alergias e acúmulo de pó em sala de aula. O Laboratório de Informática é bem equipado e muito utilizado pelos alunos. A instalação do sistema informatizado para lançamento do Diário de Classe tornou mais rápido, fidedigno e consistente o lançamento de faltas, de notas e do conteúdo ministrado. Falta a instalação do módulo que permite ao aluno ter acesso em tempo real a essas informações. A limpeza das salas de aula deixa muito a desejar. Com frequência, encontramos as salas sujas, empoeiradas e com as carteiras espalhadas. Para os professores, oferece-se apenas um cafezinho que não é suficiente para todos. No noturno, é raro haver sobra do café servido à tarde (PR4).

As condições de trabalho são boas. Entretanto, a organização e a operacionalização são deficitárias. Ou seja, os materiais e equipamentos nem sempre estão disponíveis e há certa “reserva especial” para determinados professores (PR5).

Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas, como por exemplo DVD, data show, rádio e retroprojeto (PR6).

Olha, alguns desses aspectos deixam a desejar. Por exemplo, a questão de espaço físico. A gente tem dificuldade, porque nós não temos um gabinete próprio para estudo. A sala de professores, ela é pequena para atender a tanta demanda, e a gente não tem privacidade de estudo (PR7).

A política de pessoal e a questão salarial são avaliadas pelos docentes como precárias. Os pequenos avanços nestas áreas referem-se às gratificações, que, no entanto, também servem para inibir os afastamentos e adiar a adoção de uma política salarial de valorização da categoria.

O salário é pouco. Recebemos como professores do ensino médio. Não há um plano de carreira. De março para cá, depois de muita luta, temos uma gratificação, que nos diferencia dos professores do ensino médio. No entanto, por ser gratificação se você tira licença perde tudo. A instituição está localizada em um dos locais onde os preços de estacionamento são caros. Não dispomos de garagem que atenda a essa demanda (PR1).

Política de pessoal não existe, gratificações, abonos, antecipações são engodos para tentar camuflar uma política de valorização que não existe concretamente (PR3).

A política de pessoal inexistente (PR5).

Em relação à política de pessoal, mais ou menos, ela é um pouco precarizada em função das políticas de governo: o acordo de resultados. Assim, em geral, eu avalio as condições um pouco precárias mesmo (PR7).

Segundo Dejours (1992) a questão salarial contém numerosas significações, de ordem concreta como meio de sobrevivência, mas também abstratas na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos de realizações possíveis. No caso inverso, o salário pode veicular todas as significações negativas que implica as limitações materiais que ele impõe.

Estudos de Kuenzer e Caldas (2009), informam que as condições salariais dos docentes tem estreita relação com o processo de intensificação do trabalho, com o acúmulo e diversificação de funções e sobrecarga de jornadas de trabalho. Como consequência do rebaixamento dos salários, os professores vão sendo obrigados a aumentar o número de aulas, triplicando a jornada de trabalho, atuando em diversas escolas. Essas condições salariais e de trabalho acabam por produzir uma realidade que conduz a figura do professor tarefeiro, organicamente articulado ao cumprimento da função de repasse de conhecimento elementar.

No contexto do trabalho, os docentes avaliam as relações sociais como satisfatórias entre os pares. Relatam a existência de grupos, o que impede o convívio mais amplo. Nas relações com a chefia e alunos, existem queixas pontuais.

O relacionamento social é o que compensa. Não há estrelismo. Existem pessoas difíceis de conviver, mas é minoria. Costumo pensar que nem Cristo agradou a todos. Por tenho que agradecer? Respeito a singularidade e a individualidade de cada um (PR1).

As relações com as chefias são distantes devido, em larga medida, à sobrecarga de trabalho dos que assumem funções de coordenação e chefia. No entanto, são pautadas pelo diálogo e pelo respeito mútuo (PR4).

A chefia, em geral, é pouco aberta e não há diálogo (PR5).

As relações com os alunos são fraternas, dialógicas e democráticas (PR4).

Os alunos em muitos casos se sentem donos da verdade e nos colocam em situações constrangedoras. Não há muito diálogo e em qualquer situação de conflito buscam soluções com as instâncias superiores antes mesmo de tentar conversar com o professor (PR5).

Eu acho assim: existe aqui grupos, sabe? Agora eu vejo o seguinte, com essa trajetória, eu vejo a diferença na questão do convívio, sabe? Então, há vinte e tantos anos, quando eu entrei aqui, era mais uma família, entendeu? A gente partilhava mais. Atualmente não é assim mais, não. Há grupos, mas não há aquele espírito da comunidade como havia. Então, eu não sei se isso aí é produto da própria sociedade, entendeu? Eu sinto falta desse convívio mais comunitário. Essa relação acabou. Eu não tenho mais esse convívio. As pessoas me respeitam porque eu sou profissional (PR2).

As relações entre os docentes são amistosas e cordiais não obstante a existência de grupos que se articulam para a disputa de poder (PR4).

Entre os pares a relação é boa, mas há diversos grupos onde a interação é restrita aos seus membros (PR5).

Existem disputas profissionais no local de trabalho, sim. O grupo de professores mais antigos se julgam com mais privilégios na escolha de aulas, pesquisa, etc. Os com maior titulação também (PR6).

Segundo Dejours (2004), as situações de trabalho não podem ser descritas como experiências de inteligências singulares, porque via de regra, trabalha-se para outros, chefes, subordinados, colegas, clientes. O trabalho não é apenas uma atividade, mas também, uma relação social, que se desdobra em um mundo caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar-se num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. Assim, o real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo da tarefa, mas também, o real do mundo social.

A percepção de custo físico foi avaliado pelos docentes como predominantemente decorrente do uso intensivo da voz.

O uso contínuo da voz é a nossa grande dificuldade. Vários colegas apresentaram ou apresentam problemas desencadeados devido a esse uso intenso. Atualmente o subir e descer escadas faz parte de nossa realidade. Como os elevadores estão constantemente quebrados essa prática tem sido bem comum (PR1).

Por ser professor em outra rede, a voz (que é o meu ponto mais sensível) precisa de cuidados especiais (PR3).

O impacto físico é o inerente à função docente, a saber: cansaço da voz, dores nas pernas, transporte de excesso de peso (livros, provas, trabalhos) (PR4).

O ponto que mais se destaca em minha opinião é o uso da voz de forma contínua (PR8).

Por ser o principal instrumento pelo qual o docente opera o seu ofício, o uso intensificado da voz tem sido uma queixa frequente em estudos sobre condições de saúde e trabalho do professor, conforme evidenciado em pesquisa de Araujo *et al* (2005).

O custo afetivo foi percebido pelos docentes como relacionado ao controle das emoções e ao custo emocional. Os relatos indicam vivências de sofrimento, por expressar a existência de controle da subjetividade em situações de trabalho.

Segundo Dejours (1992), o que há de empobrecedor no sofrimento é que expressa a anulação dos comportamentos livres, cuja percepção é mais difícil do que a observação direta de um comportamento abertamente patológico ou mal adaptado.

Caso tenha tido problemas no meu emprego anterior. No caso de professores muitas vezes, temos que trabalhar em mais de um local, devido aos salários baixos (PR6).

Passar raiva, ter contrariedades é parte da vida (PR3).

Não me permito sorrir para quem eu não quero. Mas já perdi oportunidades interessantes dentro da instituição por não puxar saco. Mantenho o padrão clássico de educação com todos. Criei, alimentei e alimento animosidades por apontar erros, mesmo me disponibilizando para consertá-los. Isso acontece porque as pessoas tendem a minimizar os erros afirmando que são somente equívocos (quando não são) (PR1).

Segundo Mendes (2008), o trabalhador que sofre é aquele que exerce seu poder negociando, pressionando e se apropriando ou rejeitando as regras do coletivo de trabalho. Sua ação inscreve-se sobre uma dinâmica de troca que tem por efeito garantir a tradução dos objetivos do trabalhador e do coletivo do trabalho.

Para Abrahão e Sznelwar (2008) funcionar como um autômato, sem manifestar alegria ou tristeza, sem reclamar o reconhecimento do próprio trabalho, é ainda considerado um indicador de profissionalismo. Entretanto, os sentimentos manifestos ou invisíveis têm os

seus reflexos no modo de executar o trabalho, no desempenho, na produtividade e na saúde dos trabalhadores.

Identificação com o trabalho, prática docente, produção de conhecimento, e reconhecimento dos pares são fatores que traduzem a satisfação dos docentes com o trabalho, embora haja relatos pontuais sobre a influência da tecnologia, que provoca frustração, e também sobre a sobrecarga de trabalho.

Adoro ser professora, de forma que estou sempre estimulada e motivada a ir para o trabalho. Ao final do dia, embora cansada, sinto-me realizada e alegre. A única desmotivação que sinto refere-se às Atividades de Integração Pedagógica (AIP). Embora a proposta seja interessante, sua implementação prática é, geralmente, mal sucedida, havendo desinteresse de docentes e discentes (PR4).

Olha, pra vir pro trabalho, normalmente eu venho até com certo entusiasmo. Acho que é essa questão assim da relação de gostar do trabalho, das atividades. Às vezes quando a gente retorna pra casa um pouco cansada em função do ritmo, né? Mas, em geral, eu tenho uma certa satisfação de trabalhar, porque felizmente eu sou uma das poucas pessoas privilegiadas que realmente tem a oportunidade de trabalhar naquilo que gosta. Em que pese as condições precárias. Como falei, tem as condições, né, do ritmo pesado etc. Mas, em geral, a vinda é tranqüila. A gente vem com aquele entusiasmo, sobretudo quando vai pra sala de aula. Às vezes retorna cansada, por excesso de demanda (PR7).

Psicologicamente bem, porque eu estou realizada. Tudo que eu faço eu vejo produção. Agora, com relação à aula, eu acho que com a internet, o currículo aqui é um currículo de muita fragmentação, muita coisa. Eu tenho um raciocínio assim mais lógico. Eu gosto da coisa mais organizada. Então, essa questão de uma coisa aqui, outra coisa ali, em turma, pára aula, vai pro estágio, volta do estágio e tem que começar de novo. Então isso aí me desestrutura. Então, todo fim de ano eu me sinto assim muito frustrada porque eu não consigo o que eu fazia antes quando não tinha essas coisas. Meu trabalho era um trabalho mais consistente. Hoje está tudo muito fragmentado, e isso é uma coisa assim que te deixa assim frustrada (PR2).

Eu participo de pesquisa. Então, isso eu acho muito bom. Eu trabalho muito, mas em compensação isso te dá uma realização. A gente vê um fluxo grande de pesquisa. Esse período trabalhando, veio a resposta da comunidade. E, outra coisa, professores passaram a titular mais. A implantação do mestrado, isso fez com que aquilo deu um impulso muito grande. Então, me sinto realizada e vejo também a questão do reconhecimento, o reconhecimento grande por causa disso (PR2).

Os relatos sobre os sentimentos em relação ao trabalho, denotam que estes expressam uma relação dialética e ambivalente, pontuada pelo prazer proporcionado pela prática docente e pelo sofrimento advindo das exigências do trabalho demandadas pelas novas tecnologias e pela intensificação da atividade.

O prazer decorre da identificação com o conteúdo significativo do trabalho. Segundo Dejours (1992), a análise da antinomia satisfação e organização do trabalho está associada ao grau de liberdade para executar o trabalho. Quando esta liberdade existe é possível adaptar o trabalho às aspirações e competências levando o indivíduo à experiência de um compromisso entre seus desejos e a realidade, resultando em uma luta consciente contra a insatisfação no trabalho.

O fenômeno da tecnologia tem impactado o trabalho docente. Fidalgo e Fidalgo (2009) afirmam que em função das novas tecnologias (trabalho morto), a atividade do professor passa também a sofrer exigências que, de certa forma, podem caracterizar uma supressão e precarização do seu trabalho (vivo). O professor passa a sentir a necessidade de desenvolver um aparato intelectual e emocional para lidar com as questões que envolvem a sua profissão, questões que acabam por submetê-lo a um tipo de poder virtual, favorecendo o desenvolvimento de um processo de individualização das relações interpessoais, da própria prática docente e da construção do conhecimento.

Mendes (2008) afirma que o ponto central da constituição da integridade psíquica do trabalhador deriva da mobilização das condições políticas capazes de levá-lo ao reconhecimento no trabalho, possibilitando a conversão do sofrimento em prazer.

Segundo Dejours (2004), O reconhecimento se torna possível quando o trabalho efetivo se torna visível. Assim, testemunhar sua experiência de trabalhar, tornar visíveis as descobertas de sua inteligência e seu saber-fazer é o meio de obter reconhecimento dos outros. Reconhecimento que passa por julgamentos sobre o fazer, sobre o trabalhar, e não sobre a pessoa daquele que trabalha e que confere a este, como acréscimo, o pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício.

Nas entrevistas, as dificuldades no trabalho apontadas pelos docentes estão relacionadas predominantemente à sobrecarga decorrente da intensificação da atividade docente, que inclui cada vez mais novas demandas, como reuniões, pesquisas e relatórios, como também da extensão da atividade para outras instituições como forma de complementação salarial. Há, ainda, relatos pontuais sobre a falta de clareza nas comunicações e a ausência de uma proposta pedagógica institucional.

Dificuldade sempre tem, desafio sempre tem, né? Tem que mudar, mas eu

acho que uma dificuldade, uma variável que pode interferir é que há muitas atividades que a gente exerce aqui. Por exemplo, eu sou da pesquisa, então, vou pro grupo de pesquisa, vou pra comissão, vou pra avaliação institucional, um relatório imenso, entendeu? Então, isso tudo você desgasta demais. Isso pode até interferir, porque você desgasta, tem dia que eu não durmo. Então, isso faz com que interfira um pouco. Fico muito cansada (PR2).

A principal dificuldade refere-se à sobrecarga de trabalho. Para auferir um salário que nos possibilite, minimamente, uma condição de vida decente, precisamos trabalhar em várias instituições de ensino. Assim, a quantidade de aulas semanais é extensa e o trabalho demandado é exaustivo, incluindo o deslocamento entre escolas! Para superar essa dificuldade só há uma forma: organização (PR4).

O trabalho, de modo geral ele é meio desgastante, meio fatigante. A gente tem uma série de demandas além das atividades de ensino. A gente tem atividades paralelas, às vezes reuniões, em relação ao trabalho de pesquisa, que demanda muito. Geralmente tem que participar de banca de concurso. Então, essas demandas paralelas elas acabam sobrecarregando a gente também, né, que não é só o trabalho da sala de aula. Pra além dele é bem puxado, com ritmo mais intenso, mais complicadinho um pouco (PR7).

As maiores dificuldades estão relacionados à falta de informação e de clareza nas propostas apresentadas. Ordens surgem do nada, sem tempo para sequer compreender o que querem (PR5).

Falta de uma proposta pedagógica institucional na qual possamos nos nortear. Não há referência para que o trabalho possa ser avaliado com mais precisão (PR8).

A intensificação do trabalho docente resulta cada vez mais da precarização do trabalho. Para Lancman e Uchida (2003) falar da precarização do trabalho implica em entender a realidade subjetiva vivida pelos trabalhadores, de conviver com a perda de uma série de garantias trabalhistas, direitos adquiridos, conquistas que protegiam não só socialmente, mas psiquicamente as pessoas.

Com o desemprego estrutural, tanto os que têm emprego como aqueles que o perderam, sofrem intensamente. Muitos gestores passam a utilizar-se dessa possibilidade como técnica de administração de pessoas, criando uma pressão freqüentemente insuportável. Passam a fazer exigências absurdas e irrealizáveis. O problema é que todos, inclusive os trabalhadores, acreditam que podem e tentam cumprir as demandas. Os subordinados ao se verem nessa situação, irão inevitavelmente sofrer patogenicamente (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Sobre a interferência de processos de adoecimento decorrentes do trabalho, os docentes relatam a ocorrência de problemas como distúrbios de sono, uso intensivo da

voz, como foi relatado no tópico sobre custo físico, além de fatores como sobrecarga e incerteza decorrentes do vínculo institucional precário. Como estratégia de mediação, alguns se utilizam da terapia, enquanto outros, buscam minimizar e justificar os sintomas aparentes de adoecimento.

Não interferem mais. Depois da terapia, passei a me policiar em relação a isso (PR1).

Olha, eu estou precisando ir ao médico e ainda não fui. Realmente, eu não posso abusar. Eu sou hipertensa. Então, quando a coisa aperta muito eu tomo remédio. Eu tomo seis por dia, quatro pela manhã e dois à noite. Então, de vez em quando eu sinto que isso pode afetar a minha saúde. Eu sinto que tenho alguma coisa, mas eu acho que é cansaço (PR2).

Olha, eu não tenho tido assim problema de afastamento, de doença nada por saúde. Então, isso eu não sei, nada manifesto até o momento. Não sei se teria uma interferência direta, não, apesar de que, às vezes, o ritmo impõe um pouco a gente acaba um ou outro dia dormindo menos do que deveria. Mas, por enquanto não tive nenhuma manifestação séria de problema de saúde, nada que eu possa estar vinculando ao trabalho, não (PR7).

Sou obrigado a cumprir horários de trabalho incompatíveis com o meu tempo livre para o lazer, estudo e sono. Tenho que dar aulas no período na noite até o último horário e na manhã seguinte no primeiro horário. Isto interfere no meu descanso (PR5).

Às vezes, situações onde nos colocamos diante de incertezas produzidas por falta de referências e devido às condições de vínculo institucional (efetivo, designado, efetivado, etc.) (PR8).

Infelizmente, vivemos em mundo extremamente competitivo e que coloca à prova, insistentemente, nossa capacidade de empregabilidade. Assim, a insegurança quanto à manutenção do emprego é constante, o que nos deixa apreensivos e temerosos quanto ao dia de amanhã. Especificamente aqui, nossa situação funcional é extremamente delicada. A escassa realização de concursos públicos e sua limitação a portadores de diploma de doutorado impede que disputemos vaga, de forma legítima, visando à nomeação. Assim, a cada semestre nos sentimos inseguros quanto à permanência na instituição (PR4).

Segundo Abrahão e Sznelwar (2008), o modelo de homem econômico não permite que os sujeitos manifestem as suas dores associadas ao trabalho, não há “espaço” para estas questões. Fato que poderia desencadear processos de transformações no trabalho. Ao contrário, é necessário não falar, não tornar público para que não se coloque em risco o funcionamento dos sistemas de produção.

Deste modo, segundo os autores, resistir significa se travestir, criar defesas para fazer face aos mecanismos criados pelos contrangimentos da organização do trabalho. Os

mecanismos de defesa não compartilhados com os colegas, pois constituídos para não se confrontar com o problema, paradoxalmente colocam em risco a saúde dos indivíduos. O sofrimento acarretado tende a ser paralizante, acaba por não se constituir um motor para a busca de soluções, uma vez que não há espaços organizacionais para a deliberação e para a mudança. Assim, o sofrimento tende a ser patogênico, favorecendo a alienação do próprio corpo.

Os relatos sobre realização profissional e liberdade de expressão revelam que os professores se sentem realizados com a atividade docente. Indicam como motivos de realização: resultado advindo da prática docente, contato e oportunidade de contribuir para a formação dos alunos, produção de conhecimentos, convívio com os pares, e reconhecimento da comunidade.

Tenho, eu tenho. O que mais me realiza eu acho que é o resultado, porque quando eu vou trabalhar eu me empenho. Eu devo ter perdido oportunidades porque eu fico muito envolvida com o trabalho. Então, eu perdi várias oportunidades, inclusive até de fazer o doutorado, porque eu fiquei tão envolvida aqui que eu não fiz o meu projeto, né? Quando eu iniciei, o mestrado era muito difícil. O doutorado, então, Nossa Senhora, era raro. Então, o mestre chegava como um doutor hoje, inclusive as exigências para obtenção do título eram muito maiores, o tempo era maior, a dissertação era maior, eram verdadeiras teses. Hoje, tudo simplificou. Então, o que o mestrado hoje exige era como uma especialização. Na minha época quando eu comecei, o mestrado já era uma coisa importante. A maior parte não tinha mestrado, não se chegava a mestre novo. Hoje, mestre é como especialista. Existe essa questão da dificuldade, quanto mais difícil, mais você é valorizado. Hoje (o mestre) é importante, mas é mais fácil (PR2).

Totalmente. O contato com alunos, a oportunidade de acrescentar na formação de futuros (às vezes atuais) formadores. Apesar de seis horas semanais eu estou na Universidade (sem mestrado ainda) não pelos recursos financeiros, mas sim pelas oportunidades de ajudar a contribuir para uma Universidade em formação. Na Europa, tem Universidades com mil anos. Temos muito trabalho a fazer (PR3).

Sim, adoro o que faço. Trabalhar com a produção de conhecimento é fascinante. Adoro meus alunos e colegas de trabalho (PR6).

Sim, sempre. O que mais me motiva a trabalhar nesta instituição e me satisfaz no trabalho é a possibilidade de desenvolver minhas pesquisas, meus projetos de extensão e os elogios que venho recebendo (PR9).

Sim, sinto-me realizada e feliz com o exercício da docência! Gostaria apenas de ter mais segurança quanto à manutenção do emprego, pois verifico que a mesma não depende apenas da competência e da capacidade profissionais, mas dos “humores do mercado” e dos humores dos gestores públicos, sempre interessados em desfazer tudo e começar do zero! (PR4).

Apesar do discurso dominante indicar vivências de prazer na atividade, há também relatos sobre as questões salariais, de vínculo e de valorização que impedem a total satisfação no trabalho.

A liberdade de expressão não é inteira, não porque haja censura ou boicote, mas porque em ambiente de trabalho permeado por insegurança profissional, as manifestações pessoais devem ser dosadas e medidas! Isso não é específico para a [...], mas para todo ambiente de trabalho em que o risco de perder o emprego é sempre iminente! (PR4).

Realização profissional, não. Isso porque para mim a realização perpassa por uma série de questões como salário, busca de uma instituição realmente democrática, etc. (PR1).

Não tenho. Estou frustrado. Não sou procurado para nada. Me sinto desvalorizado e sem prestígio (PR5).

A análise dos resultados qualitativos permite concluir que os professores experimentam prazer e sofrimento na atividade docente. As vivências de prazer estão associadas à prática docente, ao relacionamento com os colegas, à produção de conhecimento, ao reconhecimento advindo dos pares e da comunidade.

As vivências de sofrimento ocorrem e são mencionadas como relacionadas ao contexto do trabalho, como condições do ambiente físico, à ausência de suporte organizacional para os trabalhadores docentes do período noturno, à política de pessoal incipiente e à ausência de valorização salarial da categoria. Os professores experimentam, ainda, custo físico decorrente do uso intensivo da voz e custo afetivo decorrente de controle das emoções e custo emocional. Além disso, a sobrecarga, é revelada com nitidez nos relatos apresentados.

Os danos à saúde relacionados ao trabalho também são percebidos como tendo origem no uso intensivo da voz; aos distúrbios do sono que podem estar relacionados às peculiaridades do trabalho noturno; à sobrecarga e às incertezas advindas da precariedade do vínculo funcional, podendo ser causadoras de estresse.

Embora o elenco das condições adversas seja extenso, a intensidade do discurso de satisfação com a atividade docente é central e determinante.

Os resultados indicam a percepção da dinâmica prazer/sofrimento na atividade docente

com predominância de vivências de prazer advindas da paixão pela atividade e que se sobrepõe às demais percepções de sofrimento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa realizada com professores do curso de pedagogia da faculdade de educação de uma universidade pública de Belo Horizonte, Minas Gerais, teve por objetivo analisar as percepções de prazer-sofrimento dos docentes no exercício da profissão na IES pesquisada. Para cumprir este objetivo, foram investigados como os professores vivenciam o prazer-sofrimento no trabalho no contexto da IES pública e qual é a relação que se estabelece entre a dinâmica prazer-sofrimento no trabalho e os sintomas físicos e psicossociais relacionados ao trabalho e, também quais são as estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelos professores.

Foi utilizada a literatura sobre trabalho, educação, estudos sobre o mal estar docente e as contribuições teóricas da psicodinâmica do trabalho para o entendimento das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Após a análise dos resultados, é possível concluir que os professores vivenciam em sua prática prazer e sofrimento, com predominância de vivências de prazer, e sofrimento moderado. O prazer é vivenciado pelo orgulho e pela identificação com o trabalho, pela liberdade de usar da criatividade e pela liberdade para falar do trabalho com os colegas. O sofrimento foi identificado como tendo origem na sobrecarga de trabalho, no esgotamento emocional e no estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização.

O fenômeno da precarização do trabalho docente pôde ser constatado neste estudo pela deficiência das condições do ambiente físico; suporte organizacional; intensificação da carga de trabalho e precariedade do vínculo funcional.

Esta constatação confirma a literatura sobre a repercussão para o trabalho docente do novo modelo de organização das IES públicas, que evidencia o (des)investimento do Estado nas instituições e a gradativa precarização e privatização de suas funções, do ensino e do trabalho docente.

Os professores pesquisados vivenciam em sua prática mais prazer que sofrimento. No entanto, este sentimento é contraditório e ambivalente. O prazer está associado à própria prática docente, à produção de conhecimento, à contribuição para formação do aluno, ao convívio com os pares, fatores que se contrapõem à crescente intensificação do trabalho, que leva ao esgotamento, estresse e aos sentimentos de indignação e desvalorização.

Não foram constatados sintomas claros de adoecimento, sendo evidenciado o uso de estratégias de defesa individuais de compensação, racionalização e negação do sofrimento.

A compensação ocorre quando os professores buscam maximizar as vivências de prazer, como tentativa de atenuar as exigências do trabalho, principalmente relacionadas à intensificação do trabalho. A racionalização surge quando os docentes buscam justificar as situações deságradáveis do trabalho, principalmente decorrentes de controle das emoções e de custo emocional. A negação do sofrimento decorre da tentativa de minimizar e justificar os sintomas físicos de adoecimento.

Pelo exposto, concluí-se que o adoecimento está contido pelo uso eficaz das estratégias de mediação contra o sofrimento.

A limitação do estudo se apresenta pela aplicação de apenas uma das escalas que compõe o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), o que permitiu avaliar apenas a percepção de prazer e sofrimento no trabalho. No entanto, por meio de entrevistas foi possível analisar alguns aspectos tratados no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), como contexto do trabalho, custo humano no trabalho e dano físico, trazendo algumas inferências sobre as questões vivenciadas pelos demais professores, posto que inerentes à prática docente naquela instituição.

Assim, o estudo carece de aprofundamento, pois, apesar de haver na literatura algumas pesquisas sobre prazer-sofrimento no trabalho docente, que utilizam como suporte teórico a psicodinâmica do trabalho, ainda são escassos os estudos para a categoria de professor universitário de instituições públicas.

Para a IES pesquisada, o estudo demonstra a necessidade de dar transparência à sociedade, das políticas de contratação de professores, por meio da oferta de concursos públicos. Revela-se como preocupante, o fato de que cerca de 78% dos professores tenham contrato de trabalho estranho ao direito público. Esta situação evidencia uma situação de vínculo precário com a instituição, que não os define, nem como servidores públicos, nem como trabalhadores privados, sendo fonte de insegurança para aqueles que lá estão e restringindo a possibilidade de acesso de outros a uma carreira profissional.

Resta aos professores organizar-se coletivamente, para melhor encaminhar suas reivindicações, como forma de resistência, impedindo que se cristalizem condições de trabalho e de vínculo precárias, que depreciam a categoria, e desmotivam tanto a permanência como o acesso à carreira.

Este estudo sinaliza a importância de se implementar no âmbito das IES públicas políticas de valorização salarial e social da profissão docente e de prevenção dos riscos de adoecimento relacionados ao trabalho.

Ao governo como responsável pela implementação de políticas públicas para educação superior e gestão das IES públicas, é preciso lembrar que o primado pela educação superior não pode significar apenas o aumento do número de matrículas, sem considerar a valorização do trabalho docente, como condição implícita à manutenção do ensino superior público de qualidade, sem o que, a precarização a que são submetidos, ameaça repercutir sobre o ensino e anular todo o empenho realizado.

Diante do exposto, sugere-se como agenda para futuras pesquisas investigar as causas que levam ao afastamento dos professores do trabalho, nas IES públicas, em virtude de doenças resultantes da Inter-relação com o contexto do trabalho.

Acredita-se que este estudo cumpriu o objetivo esperado. Espera-se que possa contribuir tanto para comunidade acadêmica como para a categoria de professores universitários do setor público, bem como para as demais IES, de modo a suscitar reflexões sobre prática docente.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade: A dor do trabalhar. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. p.102-114.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999a. 155p.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999b. 258p.
- ANTUNES, R; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. 25, n.87, p. 335 – 351, maio/ago. 2004.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 2002.
- ARAÚJO, T. M; SENA, I. P; VIANA, M. A; ARAÚJO, E. M. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Rev. Bahiana de Saúde Pública**, v.29, n.1, p.6-21, jan./jun. 2005.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BASTOS, A. V. B. O ofício acadêmico: singular ou plural? **Rev.O&S**, v. 14, n. 43, out./dez. 2007.
- BLANCHARD-LAVILLE, C. **Os professores: entre o prazer e o sofrimento**. São Paulo: Loyola, 2005.
- BRASIL. **Lei Complementar 100/2007, de 05/11/07**. Disponível em: <www.apaeminas.org.br/arquivo.phtml?a=10642>. Acesso em 16 nov. 2007.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: LTC, 1987. 379 p.
- CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de educação**, n. 24, 2003.
- COUTINHO, M. C; DIOGO, M. F; JOAQUIM, E. F. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic - Revista de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 99 – 108, jan./jun. 2008.
- DEJOURS, C. *Addendum* da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 1993/2008. p. 47 – 104.

DEJOURS, C. Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro, Fiocruz; Brasília. Paralelo 15. 1994/2008. p. 351-382.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Aboré, 1992. 168p.

DEJOURS, C. Prefacio. In: Mendes, A. M (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. p. 19 - 22.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27 – 34, set./dez. 2004.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. 145p.

FERREIRA, L. L. Apresentação. In: DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Aboré, 1992. p. 9 - 10.

FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. Apresentação. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R (orgs.). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papyrus, 2009. p.15-18.

FIDALGO, F.; FIDALGO, N. L. R. O trabalho docente e a lógica produtivista: conformação e subjetividade. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (orgs.). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papyrus, 2009. p. 91 - 112.

FREITAS, L. G. **Saúde e Processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília - UNB. Brasília, 2006.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Revista Organização & Sociedade**, v. 14, n. 42, .jul./set. 2007.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE: Revista de Administração de Empresa**, v. 35, n.2, 1995.

HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 77 - 86, set./dez. 2004.

KUENZER, A. Z; CALDAS, A. Trabalho docente: comprometimento e desistência. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (orgs.). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papyrus, 2009. 239p.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, v. 6, p. 79 – 90, dez. 2003.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 25-36.

LÉDA, D. B. “Correndo Atrás”: **As repercussões da economia capitalista flexível no cotidiano do trabalho docente**. Disponível em: <www.fae.ufmg.br/estrado/cd_viseminario>. Acesso em 07 out. 2009.

MAGALHÃES, C. H. F. O estranhamento na prática universitária. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 103, p. 144 – 146, dez. 2009.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 20, n. 1, p. 77-83, 2007.

MANCEBO, D; MAUÉS, O; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da universidade brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar**, n. 28, p. 37-53, 2006.

MENDES, A. M. Pesquisa em Psicodinâmica: a clínica do trabalho. In: MENDES, A. M. (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. p.65-87

MENDES, A. M. Prazer, Reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho e Saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p.13-25.

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C. **Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA**: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. 368p.

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C; CRUZ, R. M, . **O Diálogo Psicodinâmica Ergonomia e Psicometria**. In: MENDES, A. M. (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. 368p.

MENDES, L. et al. A dialética prazer/desprazer no trabalho: vivências de significado e sofrimento no trabalho de professor universitário. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., Salvador, **Anais do ...**, Salvador, 2006.

OLIVEIRA, M. A. M.; FREITAS, M. V. T. Políticas contemporâneas para o ensino superior: precarização do trabalho docente? **Revista Extra-Classe**, n.1, v. 2, ago. 2008. Disponível em: <www.sinprominas.org.br>. Acesso em: 20 dez. 2009.

OLIVEIRA, E. S. G. O. “Mal-estar docente” como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. **Rev. Ciências & Cognição**, v. 7, p. 27-41, 2006. Disponível em: <www.cienciasecognicao.org>. Acesso em: 20 dez. 2009.

SILVA JR, J. R. O Professor pesquisador nas universidades públicas no contexto da internacionalização do capital e da nova Formação humana. Disponível em: <http://www.unifesp.br/centros/cedess/producao/textos_eventos/professor_pesquisador_joaoreis>. Acesso em 21 dez. 2009.

STOBAUS, C. D; MOSQUERA, J. J; SANTOS, B. S. Grupo de pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. **Rev. Educação - PUCRS**, v. 30, p. 259-272, out. 2007. Edição especial.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. 175p.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 2. ed., São Paulo: Atlas, 2006. 287p.

WOOD JR., T. Fordismo, toyotismo e volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n.4, p.6-18, set./out. 1992.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212p.

ANEXOS

ANEXO 1 -	Dados pessoais	85
ANEXO 2 -	Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT)	86
ANEXO 3 -	Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT)	87
ANEXO 4 -	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no trabalho(EIPST)	88
ANEXO 5 -	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho	89

ANEXO 1

DADOS PESSOAIS

Idade: _____ anos

Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() Superior () Pós-graduação () Mestrado () Doutorado

Estado Civil: () Solteiro(a) () Casado(a)

() Divorciado(a) () Outros: _____

Cargo Atual :

Lotação:

Tipo de contrato de trabalho:

Tempo de serviço na Unidade: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Horas de Trabalho: Horista () 20 Horas () 40 Horas ()

Participou do último exame médico ? SIM () NÃO ()

Afastamento do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho este ano:

Nenhum () Entre 1 e 3 () Mais de 3 ()

Fonte: Mendes, M. A. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ANEXO 2

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

O ritmo de trabalho é excessivo	1	2	3	4	5
As tarefas são cumpridas com pressão de prazo	1	2	3	4	5
Existe forte cobrança por resultados	1	2	3	4	5
As normas para a execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
As tarefas são repetitivas	1	2	3	4	5
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	1	2	3	4	5
As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5
Existem disputas profissionais nos locais de trabalho	1	2	3	4	5
Falta integração no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
O mobiliário existente o local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	1	2	3	4	5
O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5

Fonte: MENDES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ANEXO 3

ESCALA DE CUSTO HUMANO NO TRABALHO (ECHT)

Escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho

1 Nada exigido	2 Pouco exigido	3 Mais ou menos exigido	4 Bastante exigido	5 Totalmente exigido
-------------------	--------------------	----------------------------	-----------------------	-------------------------

Ter controle das emoções	1	2	3	4	5
Ter que lidar com ordens contraditórias	1	2	3	4	5
Ter custo emocional	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	1	2	3	4	5
Disfarçar os sentimentos	1	2	3	4	5
Ser obrigado a elogiar as pessoas	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ter bom humor	1	2	3	4	5
Ser obrigado a cuidar da aparência física	1	2	3	4	5
Ser bonzinho com os outros	1	2	3	4	5
Transgredir valores éticos	1	2	3	4	5
Ser submetido a constrangimentos	1	2	3	4	5
Ser obrigado a sorrir	1	2	3	4	5
Desenvolver macetes	1	2	3	4	5
Ter que resolver problemas	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com imprevistos	1	2	3	4	5
Fazer previsão de acontecimentos	1	2	3	4	5
Usar a visão de forma contínua	1	2	3	4	5
Usar a memória	1	2	3	4	5
Ter desafios intelectuais	1	2	3	4	5
Fazer esforço mental	1	2	3	4	5
Ter concentração mental	1	2	3	4	5
Usar a criatividade	1	2	3	4	5
Usar a força física	1	2	3	4	5
Usar os braços de forma contínua	1	2	3	4	5
Ficar em posição curvada	1	2	3	4	5
Caminhar	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ficar em pé	1	2	3	4	5
Ter que manusear objetos pesados	1	2	3	4	5
Fazer esforço físico	1	2	3	4	5
Usar as pernas de forma contínua	1	2	3	4	5
Usar as mãos de forma repetida	1	2	3	4	5
Subir e descer escadas	1	2	3	4	5

Fonte: MENDES, M. A. **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ANEXO 4

ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIPST)

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas

0 Nenhuma vez	1 Uma vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes	5 Cinco vezes	6 Seis vezes
---------------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------------------	------------------	--------------------

Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
Motivação	0	1	2	3	4	5	6
Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
Valorização	0	1	2	3	4	5	6
Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
Estresse	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
Frustração	0	1	2	3	4	5	6
Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
Medo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento de meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento de meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
Indignação	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: MENDES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

ANEXO 5

ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses

0 Nenhuma vez	1 Uma vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes	5 Cinco vezes	6 Seis vezes
---------------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------------------	------------------	--------------------

Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
Alterações no sono	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
Conflitos nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldade com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
Amargura	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
Solidão	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: MENDES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A -	Carta de apresentação	91
APÊNDICE B -	Entrevista semiestruturada	93

APÊNDICE A

CARTA DE APRESENTAÇÃO

À

Universidade Pública

Prezada Direção e Vice-direção.

Vimos prestar-lhes algumas informações sobre o projeto de pesquisa a ser realizado em sua instituição de ensino superior.

Este Projeto visa a investigar a satisfação e insatisfação no trabalho, advindas da forma como o trabalho é dividido e organizado.

A abordagem teórica utilizada é a Psicodinâmica do Trabalho, disciplina que investiga e analisa a relação saúde-trabalho, desde a década de 80 no mundo.

Os principais indicadores analisados na pesquisa são os que proporcionam prazer (gratificação e liberdade) ou sofrimento (desgaste e insegurança) ao trabalhador.

Escolhemos como população alvo do estudo, docentes de universidades públicas.

A coleta de dados será feita por meio da aplicação individual de questionários. Trata-se do instrumento denominado Inventário de Prazer e Sofrimento no Trabalho, desenvolvido por pesquisadores da Universidade de Brasília – UNB e utilizado em pesquisas junto a empresas e diversos tipos de organizações no Brasil desde 1996. Outro instrumento de coleta deverá ser uma entrevista individual com 05(cinco) professores, com o objetivo de complementar a análise dos questionários.

Esclarecemos que, no processo de coleta de dados, procura-se não intervir na

cultura e nas rotinas da organização, planejando a aplicação dos instrumentos de acordo com a conveniência da instituição. Além disso, os dados coletados serão totalmente confidenciais e anônimos. As informações serão analisadas e disponibilizadas para a instituição.

Para quaisquer esclarecimentos, colocamo-nos à sua inteira disposição, pelos telefones (31) 3293-7034 – (31) 3306-0715 – (31) 9216-3046.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia – Orientador de Mestrado
Elena Fátima Vilela - Mestranda

APÊNDICE B

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1 – Como você avalia o trabalho na Faculdade em relação a:

- a) Organização do Trabalho: prescrito, a hierarquia, a produtividade esperada, regras formais e informais, tempo para execução da tarefa;
- b) Condições de Trabalho: ambiente físico, equipamentos, instrumentos de trabalho, suporte organizacional, política de pessoal;
- c) Relações sociais no trabalho: chefia, pares e alunos.

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) – Organização do Trabalho

- ✓ O ritmo de trabalho é acelerado;
- ✓ As tarefas são cumpridas com pressão temporal;
- ✓ Existe forte cobrança por resultados;
- ✓ As normas para execução das tarefas são rígidas;
- ✓ Existe fiscalização do desempenho;
- ✓ Os resultados esperados estão fora da realidade;
- ✓ Existe divisão entre quem planeja e quem executa;
- ✓ A autonomia é inexistente;
- ✓ Os funcionários são excluídos das decisões;
- ✓ Existem dificuldades na comunicação entre chefias e subordinados;
- ✓ Existem disputas profissionais no local de trabalho;
- ✓ Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.

2 – Como você avalia o dia-a-dia de seu trabalho no que se refere à exigência física?

Escala de Custo Humano no trabalho (ECHT) – Custo Físico

- ✓ Usar os braços de forma contínua;
- ✓ Ficar em posição curvada;
- ✓ Caminhar;
- ✓ Ser obrigado a ficar em pé;
- ✓ Usar as pernas de forma contínua;
- ✓ Usar as mãos de forma repetida;
- ✓ Subir e descer escadas.
- ✓ Usar a voz de forma contínua.

3) Descreva seus sentimentos em relação ao seu tempo de trabalho na Faculdade desde quando se dirige para trabalhar até sua volta para casa.

Escala de Custo Humano no trabalho (ECHT) – Custo Afetivo

- ✓ Ter controle das emoções;
- ✓ Ter que lidar com ordens contraditórias;
- ✓ Ter custo emocional;
- ✓ Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros;
- ✓ Disfarçar os sentimentos;
- ✓ Ser obrigado a elogiar as pessoas;
- ✓ Ser obrigado a ter bom humor;
- ✓ Ser obrigado a cuidar da aparência física;
- ✓ Ser bonzinho com os outros;
- ✓ Transgredir valores éticos;
- ✓ Ser submetido a constrangimentos;
- ✓ Ser obrigado a sorrir.

4 – Quais as dificuldades encontradas no trabalho e como faz para superá-las?

5) Como o trabalho tem interferido no seu comportamento e na sua saúde?

Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) – Danos Físicos

- ✓ Dores no corpo;
- ✓ Dores nos braços;
- ✓ Dor de cabeça;
- ✓ Distúrbios respiratórios;
- ✓ Distúrbios digestivos;
- ✓ Dores nas costas;
- ✓ Distúrbios auditivos;
- ✓ Alterações do apetite;
- ✓ Distúrbios na visão;
- ✓ Alterações do sono;
- ✓ Dores nas pernas;
- ✓ Distúrbios circulatórios.

Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) – Danos Sociais

- ✓ Insensibilidade em relação aos colegas;
- ✓ Dificuldades nas relações fora do trabalho;
- ✓ Vontade de ficar sozinho;
- ✓ Conflitos nas relações familiares;
- ✓ Agressividade com os outros;
- ✓ Dificuldade com os amigos;
- ✓ Impaciência com as pessoas em geral.

6 – Você tem realização profissional e liberdade de expressão no seu trabalho na Faculdade?

Informações sobre as perguntas:

Pergunta 1: Deseja-se saber como o(a) professor(a) universitário(a) percebe a organização do trabalho na instituição pesquisada, no que se refere: ao ritmo de trabalho; à pressão pelo cumprimento das tarefas; à cobrança por resultados; às normas definidas pela instituição; à fiscalização de desempenho; à cobrança por resultados; à divisão entre planejamento e execução; à autonomia; à participação dos funcionários nas decisões; à comunicação entre chefia e professores; às disputas profissionais no local de trabalho.

O(A) professor(a) pode optar em responder todos os itens ou apenas aqueles que na sua opinião sejam mais significativos, no sentido que tragam mais satisfação ou insatisfação, e/ou ainda mencionar outra não relacionada.

Pergunta 2: Deseja-se saber como o(a) professor(a) avalia o seu dia-a-dia de trabalho no que refere à exigência física.

Pergunta 3: Deseja-se saber como o(a) professor(a) percebe o ambiente de trabalho e as relações interpessoais na instituição pesquisada. Como você se sente no trabalho e qual o seu sentimento em relação a ele e como lida com os sentimentos.

O(A) professor(a) pode optar em responder todos os itens ou apenas aqueles que na sua opinião sejam mais significativos, no sentido que tragam mais satisfação ou insatisfação, e/ou ainda mencionar outra não relacionada.

Pergunta 4: Deseja-se saber como o(a) professor(a) lida com as dificuldades encontradas no seu dia-a-dia de trabalho.

Pergunta 5: Deseja-se saber como o trabalho interfere no comportamento social e na saúde do(a) professor(a).

O(A) professor(a) pode optar em responder todos os itens ou apenas aqueles que na sua opinião sejam mais significativos, no sentido que tragam mais satisfação ou insatisfação, e/ou ainda mencionar outra motivação não relacionada.

Pergunta 6: Deseja-se saber se o(a) professor(a) tem realização profissional e liberdade de expressão na instituição pesquisada. Qual a motivação para satisfação/insatisfação no trabalho.

VILELA, Elena Fátima

Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente:
Um estudo em IES pública de Belo Horizonte. – Belo
Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2010.

95 fl.; ilust.

1. Prazer e sofrimento no trabalho. 2. Universidade
Pública. 3. Vivências. 4. Professores. I. Garcia, Fernando
Coutinho (orient.). II. Título.

CDD: 306

Normalização e catalogação: Vanuza Bastos Rodrigues. CRB: 1172

FACULDADE NOVOS HORIZONTES
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

**VIVÊNCIAS DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO DOCENTE:
um estudo em uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais**

Elena Fátima Vilela

**Belo Horizonte
2010**