

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO:
estudo de caso com docentes de uma Instituição de Ensino
Superior Privada de Belo Horizonte**

Tânia Cristina Roque Pereira

**Belo Horizonte
2013**

Tânia Cristina Roque Pereira

A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO:

estudo de caso com docentes de uma Instituição de Ensino Superior
Privada de Belo Horizonte

Dissertação de mestrado apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração.

Orientador: Dr. Fernando Coutinho Garcia

Área de concentração: Organização e Estratégia

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

Belo Horizonte
2013

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e estratégia, de autoria de **Tânia Cristina Roque Pereira**, sob a orientação do Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "**A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO**: estudo de caso com docentes de uma Instituição de Ensino Superior Privada de Belo Horizonte", contendo 114 páginas.

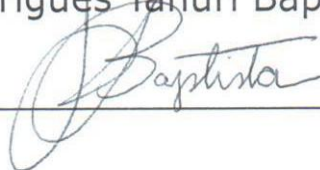
Dados da revisão:

- Aspectos linguísticos
- Aspectos textuais

Belo Horizonte, 7 de agosto de 2013.

Prof.(a): Patrícia Rodrigues Tanuri Baptista

Assinatura: _____





Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **TÂNIA CRISTINA ROQUE PEREIRA**

Matrícula: 770485

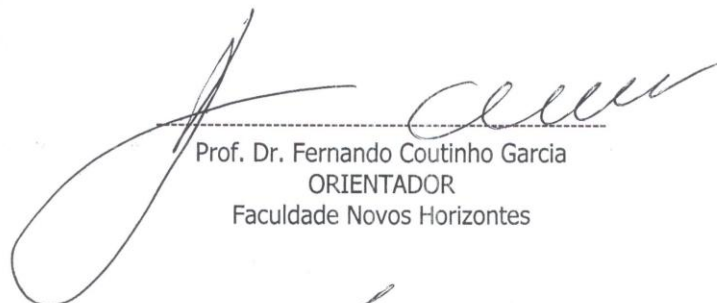
LINHA DE PESQUISA: RELAÇÕES DE PODER E DINÂMICA DAS ORGANIZAÇÕES

ORIENTADOR(A): Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

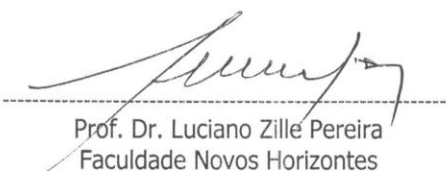
TÍTULO: A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO: estudo de caso com docentes de uma Instituição de Ensino Superior Privada de Belo Horizonte".

DATA: 21/06/2013

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes



Prof. Dr. Luciano Zille Pereira
Faculdade Novos Horizontes



Prof.ª Dr.ª Georgina Alves Vieira da Silva
UNA

Ao meu marido e aos amigos, pela compreensão e apoio nesta jornada.

Aos professores e mestres que nos inspiram.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de inspiração nesta jornada.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Fernando Coutinho, pelo apoio e dedicação.

À minha família, pelo estímulo e compreensão.

Às pessoas que tive a oportunidade de conhecer na Faculdade Novos Horizontes, à equipe e aos colegas que marcaram presença nesta etapa da minha vida.

À UNATEC, aos colegas que generosamente contribuíram e estiveram comigo neste percurso.

É preciso amor
Pra poder pulsar
É preciso paz pra poder seguir
É preciso chuva para florir...

Cada um de nós compõe
A sua própria história
E cada ser em si
Carrega o dom de ser capaz
De ser feliz...

Almir Sater

RESUMO

Este estudo objetivou analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho experimentadas por profissionais docentes do curso de graduação tecnológica de uma IES Privada, localizada em Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais. Em termos teóricos, o estudo foi desenvolvido com base nos trabalhos de Dejours (1984, 1992, 1993, 2000 e 2004), Ferreira e Mendes (2006, 2007), Mendes (1999, 2007). Além disso, foram utilizados estudos e publicações específicas que trataram do mesmo tema, tais como os estudos de Faria (2007, 2013), Cupertino (2012), Garcia e Garcia (2012), Oliveira e Garcia (2011). Em termos metodológicos, o estudo foi realizado com base em uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa, utilizando o método de estudo de caso. A pesquisa foi realizada com 12 docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos de uma IES privada. A coleta de dados foi feita através do questionário adaptado pela pesquisadora, com base no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento de Ferreira e Mendes (2007). Os resultados indicam que o contexto do trabalho dos docentes tem sido marcado pelo ritmo acelerado e pela exigência por produtividade. Os custos físicos mais aparentes estão relacionados a problemas de voz, postura e esgotamento mental. As vivências de prazer desses profissionais são relacionadas principalmente ao prazer de ensinar, ao reconhecimento e à valorização por parte dos alunos e ao sentimento de utilidade. No contexto acadêmico, os docentes vivenciam essas situações por meio do próprio aprendizado e dedicação dos alunos e através da participação nos planejamentos e decisões organizacionais. Na pesquisa realizada, ficou evidenciada uma certa resistência consciente por parte dos docentes em citar as estratégias que desenvolvem para superarem o sofrimento no trabalho. Por outro lado, a pesquisa evidenciou que tais estratégias são basicamente estratégias de proteção, negação e adaptação. Os resultados da pesquisa indicam a relevância da continuidade de estudos voltados para o prazer e o sofrimento no trabalho dos docentes, principalmente no sentido de investigar com maior profundidade os efeitos da organização do trabalho e dos custos físicos inerentes à profissão. Ficou evidente a dificuldade consciente dos docentes de lidar com situações de sofrimento e mais ainda evidente a capacidade destes de expressar seus sentimentos. O estudo em questão foi limitado a uma pequena amostra, assim, diante de tal constatação, torna-se relevante a realização de outras pesquisas, principalmente as que tenham como meta identificar as estratégias que os docentes têm desenvolvido para buscar um (re)significado para seu trabalho.

Palavras-chave: Trabalho – Docentes – Vivências – Prazer - Sofrimento

ABSTRACT

This study aimed to analyze the experiences of pleasure and pain at work by experienced professional teachers from undergraduate programs of a private HEIs located in Belo Horizonte, state of Minas Gerais. Theoretically the study was developed based on the work of Dejours (1984, 1992, 1993, 2000 and 2004), Ferreira and Mendes (2006, 2007), Mendes (1999, 2007). In addition, we used specific studies and publications that addressed the same topic, such as studies of Faria (2007, 2013), Cupertino (2012), Garcia and Garcia (2012), Oliveira and Garcia (2011). Methodologically the study was based on a descriptive, qualitative study, using the case study method. The survey was conducted with 12 teachers from undergraduate programs in Human Resources from a private institution. Data collection was done through questionnaire adapted by the researcher, based on inventory on Work and risks of illness, Ferreira and Mendes (2007). The results indicate that the context of teachers' work have been marked by the fast pace and the demand for productivity. The costs are more apparent physical problems related to voice, posture and mental exhaustion. The experiences of pleasure these professionals are mainly related to the pleasure of teaching and the recognition and appreciation by the students and the feeling of usefulness. In the academic context teachers experience these situations through their own learning and dedication of the students and by participating in the planning and organizational decisions. In survey was evidenced a certain conscious resistance by teachers in quoting strategies they develop to overcome the suffering at work. On the other hand the research showed that such strategies are basically protection strategies, denial and adaptation. The survey results indicate the importance of the continuity of studies for pleasure and suffering in the work of teachers, especially to investigate further the effects of work organization and physical costs inherent profession. It was evident the difficulty conscious of teachers in dealing with situations of suffering and even more evident in their ability to express their feelings. This study was limited to a small sample, but before such a finding is relevant to other research, especially those who have a goal to identify the strategies that teachers have developed to search for a (re) meaning to their work.

Keywords: Labor - Teachers - Experiences - Pleasure - Suffering

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - Esquema sintético da dinâmica prazer – sofrimento no trabalho	33
QUADRO 1: Análise do Núcleo de Sentidos (ANS)	71
TABELA 1 - Dados demográficos: gênero, idade e estado civil	68
TABELA 2 - Dados demográficos: escolaridade, idiomas e conhecimento em informática	69
TABELA 3 - Dados demográficos: tempo de profissão, atuações extras, carga horária	70

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANS	Análise dos Núcleos de Sentido
DF	Distrito Federal
DORT	Distúrbios
EACT	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho
EAD	Ensino à Distância
EADRT	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho
ECHT	Escala de Custo Humano no Trabalho
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
IES	Instituição de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Ensino e Pesquisa
IPES	Instituição Privada de Ensino Superior
ITRA	Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
LER	Lesão por Esforços Repetitivos
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MG	Minas Gerais
PB	Paraíba
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPI	Projeto Pedagógico Institucional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa.....	18
1.2 Objetivos da pesquisa	19
1.2.1 Objetivo geral	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 Justificativas	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Os sentidos do trabalho para o homem ao longo dos tempos	25
2.2 A psicodinâmica do trabalho	29
2.3 Prazer-sofrimento no trabalho	32
2.3.1 O Prazer no trabalho	35
2.3.2 O Sofrimento no trabalho	37
2.3.3 Estratégias de defesa.....	40
2.4 O trabalho do docente universitário.....	45
2.5 Estudos nacionais sobre vivências de prazer e sofrimento no trabalho	52
3 AMBIENCIA DA PESQUISA.....	58
3.1 A IES pesquisada	58
3.2 Os Cursos tecnológicos da IES pesquisada.....	59
4 METODOLOGIA DA PESQUISA	61
4.1 Tipo e Método de pesquisa	61
4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	62
4.3 Técnicas de coleta de dados.....	63
4.4 Técnica de análise de dados.....	65
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	68
5.1 Dados demográficos dos entrevistados.....	68
5.2 Análise dos Núcleos de Sentido.....	71
5.3 Vivências de prazer e sofrimento dos docentes	72
5.3.1 Contexto do trabalho	72
5.3.1.1 Organização do trabalho	72
5.3.1.2 Ambiente Físico.....	76
5.3.1.3 Relações socioprofissionais	78
5.3.2 Custos do trabalho	80
5.3.2.1 Custos físicos	80
5.3.2.2 Custos Cognitivos	81
5.3.2.3 Custos Afetivos	83
5.3.3 Sentidos do trabalho	84
5.3.3.1 Vivências de prazer no trabalho	85
5.3.3.2 Vivências de sofrimento	88
5.3 Estratégias de defesa e enfrentamento no trabalho.....	91
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	95

REFERÊNCIAS.....	99
APÊNDICES	108

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade que faz parte do cotidiano dos indivíduos desde a antiguidade e, ao longo dos tempos, principalmente diante de transformações de ordem social, política e econômica, foi se modificando significativamente (HELLER, 2000).

Na época antiga, o objetivo principal do trabalho era garantir a sobrevivência da espécie humana. Nessa época, as atividades desenvolvidas se davam em torno da caça, da pesca e do cultivo de alimentos (HELLER, 2000). O trabalho não possuía uma organização padronizada. Os grupos sociais desempenhavam as funções de acordo com suas necessidades, verificando condições da natureza, épocas de colheita e disponibilidade da caça e pesca no local onde viviam. Caso o alimento se tornasse escasso, buscavam outros locais onde a sobrevivência poderia ser mantida por determinados períodos de tempo (BRAVERMAN, 1987).

Na idade média, Leite (2011) descreve que a propriedade começa a ganhar espaço. Nesse momento, já é possível identificar uma clara distinção entre os proprietários das terras (na época denominados feudos) e os trabalhadores que não detinham a posse.

Leite (2011) afirma que a organização do trabalho no feudalismo era baseada na exploração da mão de obra que necessitava produzir para sobreviver. Isso significava que, através do trabalho e da produção, o trabalhador recebia em troca alimento e moradia.

Em época posterior e com o desenvolvimento do mercantilismo, o sistema econômico modificou-se significativamente (LEITE, 2011). O exercício do trabalho passou a ser remunerado e os indivíduos necessitavam desenvolver as atividades laborativas para receber moeda que servia para adquirir os alimentos e bens necessários à sua sobrevivência.

Dias (2005) considera que o principal marco relacionado à organização do trabalho deu-se a partir do desenvolvimento do capitalismo e mais especificamente a partir da Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra no final do século XIX.

Para o autor, o trabalho nas indústrias e nas linhas de produção trouxe a necessidade de desenvolvimento de modelos padronizados de divisão e organização. Silva (2007) descreve que, até a primeira metade do século XX, a organização do trabalho era basicamente caracterizada pelas teorias de Taylor, Fayol e Ford. A autora descreve que:

Tal modelo baseava-se na produção em massa de mercadorias, estruturando-se a partir de uma produção mais homogeneizada e verticalizada. Tinha ainda como característica o trabalho parcelado e fragmentado na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades, além de estabelecer uma separação nítida entre elaboração e execução (SILVA, 2007, p. 10).

Com o passar dos anos, inúmeras teorias no campo da administração foram surgindo com o objetivo de propor métodos de organização no trabalho (DIAS, 2005). Ao mesmo tempo, abriu-se espaço para analisar o elemento humano no contexto da organização. Nesse momento, foram desenvolvidas teorias baseadas nas relações humanas e análise de fatores motivacionais que tinham como objetivo equilibrar as necessidades humanas com as necessidades organizacionais.

Dias (2005) considera que, ao se comparar o trabalho das sociedades pós-industriais do final do século XIX e o trabalho no século XX, é possível verificar um caráter mais humano no ambiente interno das organizações, tanto no que se refere às formas de organização da produção, como no que se refere à relação que o indivíduo mantém com o trabalho e com a busca pela sua satisfação pessoal.

Para Dourado e Carvalho (2006), foi do questionamento aos modelos de Taylor, Fayol e Ford e na crise do sistema capitalista que os modelos japoneses e, em especial, o chamado “Toyotismo” emergiram no Ocidente, a partir dos anos de 1970, possibilitando o aparecimento de um trabalhador com maiores qualificações, participação nos processos produtivos e um trabalhador que conseguia desempenhar várias funções na empresa, ao contrário do trabalhador especializado

em uma função específica, como preconizavam Taylor e Fayol. Os autores relatam que as mudanças das técnicas introduzidas no Japão foram difundidas pelo resto do mundo provocando um processo conhecido como reestruturação produtiva (DOURADO; CARVALHO, 2006).

Na década de 1970, Santana (2005) apresenta o processo de globalização que trouxe inúmeras mudanças no mercado, na economia e no comportamento das pessoas e, ao longo das décadas posteriores, tem influenciado não somente a esfera econômico-financeira, mas também várias questões relacionadas ao ser humano/trabalhador. Essas mudanças estão relacionadas basicamente ao aumento da concorrência, ao desenvolvimento tecnológico, às modificações nas formas de comunicação e, no meio organizacional, às formas de realizar o trabalho.

Conforme descreve Honório (1998), a década de 1990 trouxe novas mudanças ao mundo do trabalho, já que, diante do acelerado processo de globalização da economia, desenvolvimento tecnológico, imposições do capitalismo, crises econômico-financeiras e diminuição das fronteiras de negociação, as organizações tiveram que passar por inúmeras modificações em sua gestão, estrutura e formas de organização do trabalho.

A diminuição dos postos de trabalho, o aumento da competitividade, a inserção de tecnologia nas linhas de produção e as exigências de clientes e mercados trouxeram progressivamente a exigência por maior produtividade e lucros (HONÓRIO, 1998).

Faria (2001) explica que o aumento da concorrência e a diversificação dos mercados trouxeram consequências nas formas de organização do trabalho e as mudanças mais visíveis foram o aparecimento das linhas flexíveis de produção, capazes de fabricar diferentes produtos com a mesma organização básica de equipamentos num pequeno intervalo de adaptações.

Silva (2007) descreve também que, além da flexibilização na linha de produção, houve também a flexibilização da organização do trabalho e dos trabalhadores. “Os trabalhadores passaram a ter direitos flexíveis e flexibilizaram sua força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor” (SILVA, 2007, p. 11).

Por outro lado, segundo Barros, Andrade e Guimarães (2008), as organizações passaram a exigir do trabalhador: flexibilidade, doação, dinamismo, espírito de grupo, iniciativa e até mesmo capacidade de gerir seu próprio capital intelectual a fim de manter-se empregável.

Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009) fazem uma importante análise sobre a questão da flexibilização do trabalho e seus efeitos no modo de produção e na saúde do trabalhador. Para os autores, existe um paradigma na gestão flexível, adotado pelas organizações, pois ao mesmo tempo em que se propaga a necessidade da formação de profissionais competentes, flexíveis e polivalentes, o indivíduo sente as consequências em sua vida pessoal, diante dos mecanismos usados pela organização para exercer controle e exigir produtividade.

Pode-se dizer, então, que o ser humano encontra-se “preso” a uma rede de exigências, principalmente, por maior produtividade e obtenção constante de conhecimento que, além de influenciar e desequilibrar sua realidade profissional, acaba refletindo também em aspectos da sua vida pessoal e familiar (TOLEDO, 2006).

Analisando as mudanças vivenciadas pelo mundo do trabalho e pela sociedade em geral, Wood Júnior (2000) aponta para a necessidade de se fazer uma nova leitura dos processos produtivos e da participação do homem do mundo moderno nesse contexto, já que tais mudanças também tiveram reflexos significativos que provocaram mudanças no comportamento e no perfil das pessoas tanto no contexto das organizações como nos relacionamentos sociais.

Entende-se, então, que, no mundo de hoje, o indivíduo busca, através do trabalho, um sentido para sustentar seus desejos e realizações e, através da própria evolução do trabalho, torna-se primordial para esse indivíduo responder com eficácia às demandas e necessidades da organização (GAULEJAC, 2007). Contudo, segundo o autor, esse movimento funciona como um alívio ou canalizador para a angústia, uma defesa em prol dos desejos reprimidos que precisam ser sublimados em benefício dos resultados.

Segundo Ferreira e Mendes (2001), a forma como o trabalho é realizado permite ao indivíduo perceber essa atividade como significativa ou não e tal percepção influencia o sentido particular que cada atividade de trabalho assume para cada sujeito, sendo a partir da construção desse sentido específico, que surgem as vivências de prazer-sofrimento.

Dejours (2006) afirma que, quando a organização do trabalho é rígida e o trabalhador não consegue ajustar as suas necessidades pessoais às necessidades organizacionais, ocorre sofrimento. No entanto, se o trabalhador consegue se adaptar, transformar suas necessidades de autonomia, liberdade e identificar-se, podem ocorrer vivências de prazer.

Conforme já identificado, a partir da década de 1990, inúmeras foram as alterações na política, na sociedade e na economia mundial e no Brasil, a implementação de políticas neoliberais, a abertura de fronteiras para a internacionalização de empresas e as mudanças no papel do Estado trouxeram uma reorientação da gestão e da organização de diversos setores e de serviços fundamentais, como, por exemplo, o setor educacional (TEIXEIRA, 1997).

No caso de Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, uma das causas mais marcantes que levaram a mudanças na gestão e na organização do trabalho foi o aumento da concorrência que elevou significativamente o número de instituições prestadoras desse serviço em todo o Brasil e trouxe, conseqüentemente, inúmeras mudanças nos modelos de educação propostos, alterando também a relação de trabalho entre os docentes e a instituição e os docentes e os alunos (BOSI, 2007).

Oliveira e Garcia (2011) descrevem que o ensino no Brasil transformou-se em uma entidade administrativa que tem sua eficiência mensurada por indicadores preestabelecidos referentes à gestão de recursos e estratégias de desempenho que buscam aprimorar sua competitividade.

Com essa busca por obtenção de vantagens competitivas, Bosi (2007) relata que as instituições muitas vezes esquecem-se do trabalhador como ser humano com suas fraquezas e medos, ansiedades, bem como seus limites, contribuindo, dessa forma,

para potencializar problemas de saúde física e mental e gerar sobrecarga emocional.

Mancebo (2007) relata também outras questões relacionadas às mudanças no contexto e na organização do trabalho do docente nas IES. Segundo o autor, com a diminuição dos postos de trabalho e do número de funcionários visando à diminuição de custos nessas instituições, os professores muitas vezes acabam agregando outras funções além das atividades de ensino, tais como: preenchimento de relatórios, levantamento de verbas, emissão de pareceres e promoção de visibilidade para si e para seu departamento (MANCEBO, 2007).

O tempo que o docente necessita dispor para cumprir suas atividades também tem sido alterado e, na visão de Leite (2011), ao mesmo tempo em que várias atividades são facilitadas com a introdução de novas tecnologias, existe a necessidade de maior dedicação, havendo um prolongamento do tempo de permanência do docente no exercício de sua profissão, tanto dentro do ambiente de trabalho como na dedicação por planejamentos e outras atividades fora desse ambiente.

Nessa perspectiva, é clara a opinião de vários estudiosos, como Mancebo (2007), Bosi (2007) e Leite (2011), de que existe uma precarização do trabalho do docente nas IES no Brasil e essa precarização possui relação direta com a saúde e o adoecimento dos trabalhadores (DEJOURS, 1992).

Diante do exposto, nota-se que o setor educacional guarda características peculiares com relação à organização do trabalho e, nesse caso, despertou-se o interesse em realizar uma investigação sobre a relação que os docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos de uma IES privada localizada em Belo Horizonte possuem com o trabalho, destacando, principalmente as vivências de prazer e sofrimento desses profissionais no ambiente estudado.

1.1 Problema de Pesquisa

Para Choo (2003), o elemento humano é o maior patrimônio das organizações na atualidade e, assim, existe uma grande dependência desse patrimônio para que

consigam sobreviver aos desafios impostos pelo desenvolvimento do mundo contemporâneo. Para tal, torna-se necessário que as práticas e processos organizacionais sejam saudáveis, que contribuam para o crescimento das pessoas, e que estas encontrem algum sentido no seu trabalho.

Levando em consideração as inúmeras mudanças na organização e no contexto do trabalho e diante da necessidade de conhecer detalhadamente a relação que os indivíduos mantêm com o trabalho na atualidade, a seguinte questão direcionou a pesquisa: como se configuram as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada localizada na cidade de Belo Horizonte?

1.2 Objetivos da Pesquisa

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho experimentadas por profissionais docentes do curso de graduação tecnológica de uma IES Privada, localizada em Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais, tendo em vista o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento de Ferreira e Mendes (2007).

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever e analisar o contexto de trabalho em que atuam os docentes do curso de graduação tecnológica da instituição pesquisada;
- b) Descrever e analisar os custos físicos, sociais e/ou psicológicos causados aos docentes;
- c) Descrever e analisar como as vivências de prazer e sofrimento afetam os docentes do curso de graduação tecnológica da instituição pesquisada;
- d) Investigar em que situações, no contexto acadêmico, os docentes vivenciam sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho e
- e) Descrever as estratégias de defesa utilizadas pelos profissionais pesquisados para lidar com os riscos de adoecimento no trabalho.

1.3 Justificativa

A realização do presente estudo se justifica a partir de três pontos fundamentais: o social, o organizacional e o acadêmico.

Sob o ponto de vista social, o estudo aborda um tema de interesse geral, já que o desenvolvimento da economia e as constantes pressões por aumento de produtividade têm levado inúmeros profissionais, inseridos nos mais diferentes setores, ao adoecimento no trabalho (SANTANA, 2005).

É relevante estudar e compreender as situações de trabalho, visto que estas fazem parte ou fizeram parte da vida de quase a totalidade das pessoas. Dejours (2004) observa que o trabalho é e continuará sendo a centralidade da construção e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações interpessoais, da evolução da convivência e da cultura.

Desse modo, o estudo proposto despertou interesse em primeiro lugar diante das inúmeras transformações ocorridas no meio organizacional e nas formas de realizar o trabalho, trazendo, conseqüentemente, mudanças no comportamento dos profissionais ao longo dos tempos (SANTANA, 2005).

Para Brum (2002), com o mundo tão competitivo e sem fronteiras, é necessária a busca constante de renovação de ideias e de conceitos. A globalização faz do dia a dia um cenário transformador, cabendo às pessoas e organizações adaptarem-se com rapidez para a continuidade do seu desenvolvimento.

Nesse caso, esta pesquisa representa uma oportunidade de compreender com maiores detalhes como tem sido a relação mantida entre os indivíduos e seu trabalho, buscando identificar os fatores que mais causam prazer e sofrimento nesse contexto.

O tema também é de interesse da pesquisadora que deseja ampliar seus estudos e conhecimentos sobre as condições de trabalho dos docentes, visto que a mesma atua diretamente nesse setor e verificou que, nesse ambiente, há uma série de

fatores, seja devido à cultura da empresa, seja devido à própria organização do trabalho e estrutura organizacional, que têm levado ao prazer e ao mesmo tempo ao sofrimento e adoecimento no trabalho.

Sob o ponto de vista organizacional, buscou-se, por meio do desenvolvimento do estudo, fornecer um conhecimento aprofundado da percepção de prazer e sofrimento do trabalho docente, para que, a partir dos resultados obtidos, seja possível à organização obter informações e indicativos relevantes para desenvolver programas e ações que visem a minimizar o sofrimento e a aumentar o prazer desses profissionais.

Lancman e Sznelwar (2004, p. 32) dizem que a organização do trabalho pode ser compreendida a partir das "percepções dos trabalhadores e a partir da investigação dos aspectos de conflito entre trabalhadores e hierarquia" e, quando se fala sobre as situações de trabalho, as vivências psíquicas (de prazer e sofrimento) podem e devem ser identificadas.

Considerando o cenário atual e a crescente competitividade, torna-se um diferencial uma maior compreensão sobre o comportamento das pessoas no ambiente organizacional.

Vieira e Carvalho (2003) explicam que Instituições de Ensino Superior, em geral, possuem o poder de decisão mais direto, de forma descentralizada e, assim, a tendência é haver menos escalas burocráticas e, como consequência, mais agilidade e eficácia. Por outro lado, naquelas em que o poder decisório se movimenta pelas teias da hierarquização burocrática, pode-se constatar baixa energia sistêmica, com reflexo na eficiência e na eficácia.

Desse modo, para a organização objeto deste estudo, é relevante identificar como os profissionais lidam com a estrutura burocrática e com as questões relacionadas ao poder de decisão, à autonomia e às formas de realizar o trabalho, analisando também as percepções que os docentes têm sobre o prazer e o sofrimento no trabalho e ainda verificar que tipo de estratégias estes têm desenvolvido para

equilibrar suas necessidades pessoais com as necessidades e exigências profissionais.

De posse dessas informações, é possível à organização compreender melhor o sentido do trabalho para seus funcionários e, a partir de então, traçar programas e projetos que tenham como meta motivar e envolver cada vez mais esses profissionais aos objetivos da organização, fazendo com que, ao mesmo tempo, esse profissional tenha prazer e se sinta realizado nas tarefas que desenvolve.

Antunes e Alves (2004) consideram relevante estudar com profundidade a relação que o indivíduo mantém com seu trabalho para que seja possível propor ações que minimizem impactos negativos que podem afetar a sua saúde física e mental e prejudicar o seu rendimento e motivação no trabalho.

Assim, o desenvolvimento deste estudo é uma oportunidade de conhecer com maior profundidade os fatores que de fato levam esses docentes ao prazer e ao sofrimento no trabalho, tornando possível aos gestores de diferentes instituições de ensino terem maior capacidade de compreensão e melhorar o relacionamento com esses trabalhadores, aproveitando de fato o seu verdadeiro potencial em busca de bons resultados, tanto para a instituição de ensino como organização, como para a melhoria da qualidade da educação.

Além disso, diante da relevância do assunto, tanto para a promoção da qualidade de vida dos trabalhadores, como para a manutenção da qualidade dos serviços prestados pelas instituições de ensino, abre-se espaço para que instituições similares também realizem pesquisas sobre o tema.

Finalmente, sob o ponto de vista acadêmico, o estudo consiste em uma contribuição científica e pretende apresentar avanços que permitirão a melhor compreensão da dinâmica prazer-sofrimento no trabalho, assunto de interesse de discentes na área de administração, sociologia, psicologia e outras.

A presente dissertação está dividida em sete partes complementares, sendo que, inicialmente, foi apresentada a introdução, contendo a contextualização do tema, a

pergunta problema, os objetivos geral e específicos que se pretendeu atingir, bem como as devidas justificativas.

Na segunda parte, apresentou-se o referencial teórico no qual foram descritos os estudos sobre o valor do trabalho para o homem e detalhadas as questões sobre a psicodinâmica do trabalho de Dejours (1984, 1992, 1993), apresentando suas considerações sobre o prazer e o sofrimento no trabalho, bem como as estratégias de defesa utilizadas pelos indivíduos para obter um equilíbrio entre a vida pessoal, a profissional e a social.

Ainda na parte teórica, foram apresentados estudos nacionais que tiveram como objetivo realizar pesquisas com docentes tanto do setor público como do setor privado em seus diferentes níveis de ensino, abordando a sua relação com o trabalho e as respectivas vivências de prazer e sofrimento.

Na terceira parte, foi apresentada a ambiência da pesquisa. Nesse momento, a pesquisadora apresentou a Instituição de Ensino Superior (IES) pesquisada, identificando aspectos de sua cultura organizacional, estrutura e características gerais. Além disso, caracterizou o curso de graduação tecnológica e identificou aspectos relacionados ao trabalho do docente neste curso.

Na quarta parte, foram destacados os aspectos metodológicos, conceituadas as técnicas e métodos de pesquisa escolhidos, identificados os sujeitos participantes da pesquisa e detalhados os instrumentos de coleta e análise de dados.

Na quinta parte da dissertação, foram apresentados os resultados obtidos por meio da realização da entrevista semiestruturada com os sujeitos identificados. Nesse momento, foram levados em conta a ordem do questionário adaptado de Ferreira e Mendes (2007) e a análise dos respectivos núcleos de sentido. Além disso, os resultados foram contrastados com a literatura pesquisada em busca de considerações relevantes para atingir o objetivo proposto.

A sexta parte constou da apresentação das considerações finais do trabalho em que foram expostas as principais percepções da pesquisadora sobre os resultados

obtidos, as sugestões de trabalhos futuros, as limitações da pesquisa e outros assuntos relevantes.

Ainda fizeram parte da dissertação a devida lista de referências utilizadas e os roteiros para a realização da pesquisa com os sujeitos participantes, apresentados no APÊNDICE.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico a seguir tem como objetivo apresentar estudos que demonstram os sentidos do trabalho para o homem e estudar com detalhes a psicodinâmica do trabalho, bem como as relações de prazer e sofrimento que o indivíduo mantém com seu trabalho.

Nesse sentido, abre-se espaço para descrever sobre as mudanças no mundo do trabalho e a relação que o indivíduo mantém com este em sua vida pessoal e profissional. Buscando subsídios teóricos acerca da relação do homem com o trabalho, serão descritas as características e concepções sobre a psicodinâmica do trabalho, desenvolvidas por Christophe Dejours, e apresentadas as devidas análises de autores, tais como: Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), Morrone (2001), Ferreira e Mendes (2007), além do próprio Dejours (1992, 2004, 2006) sobre o tema.

Haverá ainda a devida descrição das considerações sobre o prazer e o sofrimento no trabalho e sobre as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelos indivíduos no contexto do trabalho.

2.1 Os Sentidos do Trabalho para o Homem ao Longo dos Tempos

Segundo Santana (2005), o mundo do trabalho e as organizações em geral sofreram nas três últimas décadas do século XX transformações rápidas e radicais, que afetaram de modo intenso, as sociedades industriais em todo o mundo e o comportamento dos indivíduos tanto dentro como fora de seu local de trabalho.

O tópico a seguir vai apresentar uma descrição dessas mudanças possibilitando compreender a relação atual que o homem mantém com seu trabalho.

Segundo Chanlat (1996), cada pessoa é dotada de uma vida interior que a leva a integrar, em graus variáveis, modelos determinantes propostos pelo conjunto cultural do qual faz parte. Uma das formas de integrar o indivíduo à sociedade é através do trabalho e este sempre acompanhou o homem em sua evolução histórica.

Para garantir sua sobrevivência, ele precisa trabalhar e Tamayo (2004) também acredita que o homem, por constituir-se em um ser trabalhador, tem seu vínculo com o trabalho construído de forma inevitável. Dessa forma, o homem usa o trabalho para se expressar e afirmar-se de forma psicossocial e, por meio dele, realiza projetos e sonhos e, dessa forma, contribui para a sociedade.

Marx (1984) considerava a relação homem/trabalho como uma via de “mão dupla”, descrevendo que o trabalho era um ato que passa pelo homem e a natureza, em que ao mesmo tempo em que o homem, por meio do trabalho modifica a natureza, ele (o homem) é modificado pelas mudanças que provoca na natureza.

Sampaio e Messias (2007) definem trabalho da seguinte forma:

Atividade especificamente humana, que se realiza por meio de instrumentos, tendo por base a cooperação e a comunicação, pois é social desde seu início. Implica em projeto, transformação da natureza e em transformação permanente de seu agente, criador das próprias condições de sobrevivência. O instrumento, mediatizando a atividade humana, permite que a atividade de cada um incorpore a experiência da humanidade (SAMPAIO; MESSIAS, 2007, p. 151).

Conforme descrevem Murgatroyd e Morgan (1993)¹, citados por Carvalho e Garcia (2011), apesar de o trabalho ser uma atividade desenvolvida pelos seres humanos desde a antiguidade, este surge como categoria social fundamental a partir do século XVIII, sendo progressivamente modificado e ocupando cada vez mais destaque na cadeia produtiva social e econômica.

Barros e Carreteiro (2011) descrevem que, a partir da revolução industrial, o trabalho também passou a ser considerado um integrador social. Isso significa que o trabalho é aqui considerado como um “elo” social, em que pessoas que compartilham da mesma cultura e pensamentos passaram a se unir em torno de ideologias que buscavam melhores condições de vida.

Clot² (2006), citado por Barros (2012) explica que, visto como elemento estruturante da sociedade, o trabalho também se transforma à medida em que ocorrem as

¹ MURGATROYD, S.; MORGAN, C. **Total quality management and school**. Buckinham: Open University Press, 1993.

² CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

transformações sociais e, nas últimas décadas, com o exacerbado avanço tecnológico, as imposições do capitalismo e as crises econômico-financeiras, alteraram-se significativamente o panorama econômico mundial e o mercado de trabalho.

De acordo com Dejours (1992), o homem traz para o mundo do trabalho toda sua historicidade. A partir dela é que estabelece suas relações com o trabalho, construindo suas representações psíquicas de forma inteiramente pessoal.

Para Kilimnik (2000), o trabalho é considerado então como fonte de satisfação e qualidade na vida dos indivíduos, já que, diante das transformações ocorridas na economia e na sociedade, de maneira formal ou informal, os indivíduos estão ligados às formas de obter recursos para a sua sobrevivência.

Codo (2007) explica então que o trabalho destaca-se, portanto, como um dos elementos essenciais à constituição do sujeito. Assim sendo, o indivíduo, segundo a visão desse autor, mantém diversas relações com o trabalho que, em linhas gerais, são: a relação que envolve o homem com a natureza, a relação do homem com a sociedade e a relação do homem consigo mesmo.

No que se refere à relação homem/natureza, Codo (2007) explica que esta se estrutura a partir das possibilidades e formas como o sujeito controla seu meio ambiente mediato e imediato, e/ou é controlado por ele, e do sentido (significado) que o trabalho tem para esse indivíduo ou para a sociedade. No caso da relação homem/sociedade, o autor considera que o trabalho não se realiza sozinho, pois ocorre em meio a uma sociedade estruturada, sofrendo suas injunções, seu regramento e suas determinações.

Lancman e Sznelwar (2004) afirmam que o trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender a força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho como fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica, pois se configura como um dos alicerces da constituição dos sujeitos e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização

da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados aos componentes da identidade e da subjetividade.

Codo (2007) deixa claro que a relação do homem consigo próprio é complexa, pois as atitudes do indivíduo em relação ao trabalho devem ser percebidas como síntese de um processo determinado por inúmeras variáveis. Assim, expressões subjetivas do trabalho e os vínculos do trabalhador com sua atividade são variáveis a serem investigadas quando se busca um diagnóstico de prazer e sofrimento no trabalho.

Mas essa relação vem se modificando, passando a assumir diferentes formas e significados. Desse modo, estuda-se a relação que esse indivíduo tem com o prazer e o sofrimento do trabalho, explicada por diversos autores, como Dejours (2006); Dejours (2004) e Faria (2001).

Kilimnik e Morais (2000) também descrevem a respeito das transformações no mundo do trabalho dizendo que, a partir da década de 90, os estudos sobre as formas de prazer no trabalho ganharam maior destaque, já que este foi relacionado à possibilidade de maiores ganhos com relação à produtividade e qualidade organizacional.

Mendes (2007) considera que, mesmo com modificações no mundo contemporâneo e no mundo do trabalho:

[...] o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social. Não há fatalidade na evolução atual. O trabalho é e continuará sendo central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura (MENDES, 2007, p. 21).

Honório (1998) considera que o trabalho também se transforma à medida em que ocorrem as transformações sociais. Segundo o autor, com o exacerbado avanço tecnológico, as imposições do capitalismo e as crises econômico-financeiras, alteraram-se, significativamente, o panorama econômico mundial e o mercado de trabalho.

Codo (2007) considera que, no final do século XX, aconteceu a chamada “revolução da qualidade” e a adoção de critérios e modelos baseados na gestão da qualidade está presente em todas as organizações atualmente. Desse modo, o trabalho também se aperfeiçoou exigindo do profissional habilidades múltiplas.

Passou-se a exigir dos profissionais o desenvolvimento contínuo de capacitação e de condições para se adaptarem às rápidas mudanças, fazendo esses trabalhadores adquirirem novas competências, formações técnicas e controle emocional (LARANJEIRA, 1999).

Heloani e Lancman (2004) descrevem que o trabalho assume papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido, o trabalho pode ser visto como fundamental à constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base da vida cotidiana das pessoas.

Ao mesmo tempo, conforme destacam Ferreira e Mendes (2001), as diversas formas de realizar trabalho fazem com que o indivíduo perceba situações significativas de prazer e/ou de sofrimento e essas situações vão dar origem às vivências que esse indivíduo passa no seu local de trabalho.

A descrição e análise das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como as teorias acerca da psicodinâmica no trabalho serão assunto dos tópicos a seguir.

2.2 A Psicodinâmica do Trabalho

Para Morin (2001, p. 8), o trabalho “representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade”.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), de um lado, o mundo do trabalho se constitui em fator gerador de sofrimento, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, de outro lado, propicia, também, a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto.

Toledo (2006) descreve que o trabalho representa, além da satisfação da necessidade econômica, uma satisfação ao ideal de ego, de fazer algo bem feito, de deixar sua marca, de registrar sua importância no mundo. Segundo o autor, quando o indivíduo encontra significado no trabalho, ele fica motivado para crescer com a organização e isso acontece quando o indivíduo, além dos fatores de motivação econômico-financeira, sente-se competente, reconhecido e realiza atividades com prazer.

Diante dessa premissa, muitos estudos sobre a relação que o indivíduo mantém com o trabalho, como os de Morin (2001), Brant e Dias (2004), Kilimnik e Morais (2000), dentre outros foram desenvolvidos com base nas primeiras concepções teóricas da administração, mas levando em consideração também a busca pelo significado e pelo prazer no trabalho.

Para Dias (2005), ao mesmo tempo em que as mudanças nas relações de trabalho vistas na sociedade contemporânea trouxeram maior flexibilização na realização de tarefas, autonomia para a execução de projetos e melhores condições de vida aos trabalhadores, também trouxe uma maior responsabilidade individual de cada trabalhador por manter seu emprego e tal fator pode se constituir em uma nova e relevante fonte de opressão, exploração e sofrimento.

Silva (2007) descreve que:

O que ocorre atualmente é que as empresas exigem profissionais competentes e competitivos, mas nem sempre fornecem um suporte organizacional, promotor da saúde no trabalho, estabelecendo uma distância entre o que a organização espera e prescreve e o que o trabalhador realiza (SILVA, 2007, p. 4).

Diante das inúmeras alterações no mundo do trabalho e levando em consideração a constatação de que, para o indivíduo, o trabalho pode ser ao mesmo tempo uma fonte de prazer e uma fonte de sofrimento, inúmeros estudos, tais como os de Mendes *et al.* (2006), Ferreira e Mendes (2006) e Garcia e Garcia (2012), foram desenvolvidos para buscar uma melhor compreensão sobre os fatores que interferem diretamente no cotidiano dos trabalhadores e causam prazer e/ou sofrimento. Além disso, os estudos buscam destacar as formas com que esses indivíduos enfrentam o sofrimento e buscam superar esse problema.

Um dos estudos mais relevantes e utilizados nessa área é a psicodinâmica do trabalho, estudada por Christophe Dejours, psiquiatra francês que em seus trabalhos passou a analisar as estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento e as doenças mentais decorrentes da sua vivência no trabalho (SILVA, 2007).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) descrevem que a psicodinâmica do trabalho avalia o homem marcado pelo poder de resistência, de engajamento e de mudança diante da realidade de dominação simbólica, social, política e econômica inerente aos ambientes de trabalho.

O foco dos estudos da psicodinâmica do trabalho é o sofrimento e, conforme Dejours (1992), este se inicia a partir do momento em que existe um bloqueio entre a relação desenvolvida pelo homem e seu trabalho, basicamente após esse indivíduo ter utilizado suas capacidades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação para lidar com a organização do trabalho e com as imposições da organização da qual faz parte e não consegue mais modificar o modo como a tarefa ou os processos de trabalho são realizados.

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, os homens não são passivos diante dos constrangimentos organizacionais e são capazes de se proteger nas situações nocivas à saúde no trabalho (DEJOURS, 2004).

Segundo Mendes (2007), na psicodinâmica do trabalho, busca-se privilegiar a fala como uma maneira de colocar o trabalho em análise, buscando tornar as situações de trabalho inteligíveis por meio da fala e da escuta, 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.

Morrone (2001), buscando descrever um modelo teórico da Psicodinâmica do Trabalho, diz que esta pode ser demonstrada em três etapas distintas. A primeira etapa está relacionada à Psicopatologia do Trabalho que deu ênfase ao estudo do sofrimento psíquico do trabalhador, buscando esclarecer as psicopatologias oriundas desse sofrimento, que envolve aspectos afetivos e relacionais do trabalho.

A segunda etapa, segundo descreve Morrone (2001), busca estudar a saúde, enfocando o prazer no trabalho e os mecanismos utilizados pelo trabalhador para minimizar o sofrimento e conviver de forma suportável com sua realidade de trabalho e finalmente a terceira etapa está voltada à análise do trabalho como *locus* de construção da identidade do trabalhador e de novas formas de organização do trabalho e ao modo como estas impactam as vivências de prazer e sofrimento do trabalhador (MORRONE, 2001).

Em relação ao trabalho, a abordagem psicodinâmica abre perspectivas mais amplas que não dizem respeito apenas ao sofrimento, mas também ao prazer no trabalho; não apenas ao homem, mas também à sua atividade laboral; não apenas à sua organização pessoal, mas também às situações do trabalho de modo particular, considerando sua especificidade (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Mendes (2007) determina que:

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho é o estudo das 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 contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p. 29).

Finalmente cabe dizer que as correntes da psicodinâmica enfatizam a importância dos motivos, das emoções e de outras forças internas. Supõem que a personalidade se desenvolve na medida em que os conflitos psicológicos são resolvidos, e isso ocorre geralmente na infância (DAVIDOFF, 2005).

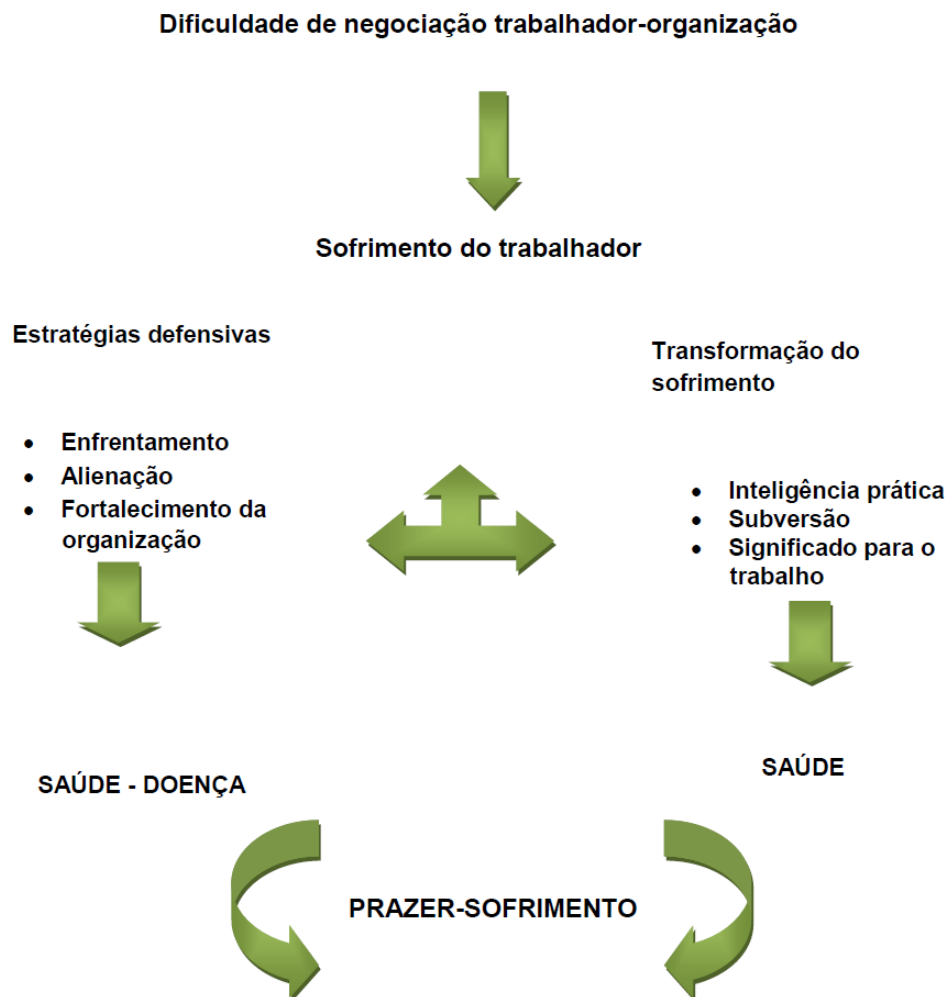
2.3 Prazer-Sufrimento no Trabalho

Para Tamayo (2004), vivências de prazer-sofrimento se inscrevem na relação subjetiva do trabalhador com a sua atividade profissional. Isso implica intersubjetividade no momento em que esse sujeito passa a relacionar-se com outros, sendo os valores, como princípios que guiam a vida da organização, um dos elementos responsáveis pela socialização das normas e regras. Estas definem formas específicas para o trabalhador vivenciar sua tarefa e compartilhar suas relações sociais, afetivas e profissionais no contexto organizacional.

Todo trabalho apresenta determinada carga psíquica, que aparece como reguladora da carga global de trabalho. Se o trabalho permite que essa carga seja diminuída, cria-se um equilíbrio para o trabalhador, mas, se ocorrer o seu aumento, formará um acúmulo de energia psíquica, tornando a atividade geradora de tensão e desprazer, levando ao sofrimento psíquico (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) explicam também que a ambivalência entre sofrimento e prazer no trabalho apresenta uma contradição, uma vez que os processos se dão em um movimento de correlação em espiral, em que todas as partes mantêm uma reciprocidade. A FIG. 1, a seguir, apresenta um esquema sintético da dinâmica prazer-sofrimento vivenciada pelos trabalhadores nas organizações, conforme os estudos de Dejours.

Figura 1 - Esquema sintético da dinâmica prazer-sofrimento no trabalho



Fonte: Silva (2007, p. 18).

Observando a FIG. 1 e de acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), pode-se dizer que a relação de prazer e sofrimento no trabalho é influenciada pelas formas de organização do trabalho. Para os autores, a transformação do sofrimento é obtida por meio do desenvolvimento de estratégias defensivas e estas vão manter relação direta com a busca do prazer e manutenção da saúde física e psíquica do trabalhador.

Estudos relacionados ao prazer e sofrimento, desenvolvidos por meio da psicodinâmica do trabalho, mostram que o trabalho pode ser prazeroso, desde que as condições e os ambientes em que é realizado sejam adequados e que exista compatibilidade entre as exigências e a capacidade do trabalhador (TAMAYO, 2004).

Para Dejours, Abdouchelie Jayet (1994), a organização do trabalho pode limitar a realização do projeto espontâneo do trabalhador quando o coloca diante de um modo operatório preciso. Assim, a atividade torna-se fonte de tensão, desprazer e sofrimento. Mas o inverso pode acontecer, quando a atividade oferece um campo de ação para o trabalhador, um terreno no qual este concretiza suas aspirações, suas ideias, sua imaginação, seu desejo. Esse trabalho, quando é livremente escolhido, e a organização do trabalho, quando é suficientemente flexível, tornam possível para o trabalhador organizá-lo e adaptá-lo a seus desejos, transformando o trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, encontrando, assim, prazer em sua atividade.

Pesquisas de Kilimnik e Morais (2000) relatam um estudo realizado nos EUA que mostrou que o maior fator de previsão de doenças cardíacas não é o fumo, o colesterol ou a falta de exercícios, mas a insatisfação profissional. Vários estudos desenvolvidos têm revelado a insatisfação do homem no trabalho, ocasionando desajustamentos e inaptações, verificados pelo índice elevado de acidentes de trabalho.

A seguir, são destacadas questões sobre o prazer e o sofrimento no trabalho.

2.3.1 O Prazer no Trabalho

Em uma análise psicanalítica, Freud (1975) acreditava que existe influência positiva do trabalho na vida do ser humano, ou seja, o trabalho pode se constituir em fonte de felicidade, satisfação e bem-estar. O autor afirmava que uma atividade produtiva, quando livremente escolhida, gera prazer e satisfação. Nesse sentido, o predomínio do prazer pode ter fundamento na concepção de que o local de trabalho seja lugar de realização, valorização e reconhecimento, sendo a busca do prazer uma constante para todos os trabalhadores na direção de manter o seu equilíbrio psíquico.

O predomínio do prazer, segundo Freud (1975), também pode ser explicado pelo pressuposto de que o trabalho é um dos caminhos para o investimento da pulsão, por meio da sublimação, que mais aproxima o homem de seu desenvolvimento. O confronto com uma realidade restritiva mobiliza a não gratificação de energia pulsional, gera conflitos e causa sofrimento. Por isso, é importante a forma como o trabalho é organizado no sentido de oferecer maior margem de liberdade para a expressão da sublimação como energia pulsional ressignificada, que resulta em prazer no trabalho.

Faria (2001) descreve que, diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho e levando em consideração as necessidades do trabalhador, as organizações da modernidade se apoiam em estratégias que objetivam transformar o trabalhador no “ator principal”. Aquele capaz de “garantir” sucesso organizacional, estando sua felicidade condicionada aos resultados. “O reconhecimento deverá existir a partir dos números apresentados em sintonia com a proposta organizacional” (FARIA, 2001, p. 159).

Kilimnik (2000) descreve que, centrando no conteúdo do trabalho como determinante da satisfação, é possível defender a ideia de que determinadas características, quando presentes nas tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, promovem a emergência de determinados estados psicológicos críticos capazes de determinar a motivação e a satisfação no trabalho. O primeiro desses estados, segundo Kilimnik (2000), é definido como a significância percebida ou o grau com

que o sujeito vê seu trabalho como importante, valioso e significativo, dentro de sua escala de valores. O segundo refere-se à responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação a seu trabalho, isto é, ao grau em que o profissional se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa. Já o terceiro diz respeito ao conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, ao grau em que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo na tarefa.

Para Dejours (2006):

As mudanças atuais no mundo do trabalho provocam significativo impacto na vida de indivíduos, que são obrigados a conviver com lógicas de mercado extremamente mutantes, criando uma situação de constante instabilidade e de ameaça, a qual é vivenciada como um mal inevitável dos tempos modernos e cuja causalidade é atribuída ao destino, à economia ou, ainda, às relações sistêmicas (DEJOURS, 2006, p. 53).

Sendo assim, o prazer se consolida na busca incessante pela superação. O medo do fracasso se transforma em “energia extra”, para a conquista das metas, pois a conquista desse lugar possibilita *status*, respeito e admiração no campo social.

Para Oliveira (2011):

O prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, ainda, o orgulho e admiração pela produtividade, aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas (OLIVEIRA; GARCIA, 2011, p. 35).

Facas *et al.* (2013) também consideram que:

As vivências de prazer surgem do bem que o trabalho produz no corpo, na mente e nas relações sociais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto do trabalho. As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho (FACAS *et al.*, 2013, p. 95).

Segundo Dejours (2004), os sentimentos de prazer no trabalho podem vir a partir do reconhecimento e da confiança:

O reconhecimento, tão frequentemente presente no discurso dos trabalhadores, não é mero adorno: é um tempo necessário do trabalho e de

toda a sua economia. Sem o reconhecimento, não pode haver sentido, nem prazer, nem reapropriação em relação à alienação. Sem reconhecimento só sofrimento patogênico e estratégias defensivas, sem reconhecimento, haverá inevitavelmente desmobilização (DEJOURS, 2004, p. 214).

Freire (2003) acredita que o prazer no trabalho é encontrado quando o indivíduo tem a possibilidade de fazer amigos e de se relacionar socialmente em um ambiente onde há solidariedade e cooperação.

Para Freire (2003), o prazer pode ser vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e de reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo e é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e de ter a liberdade para expressar sua individualidade.

Mas, quando essa situação não é possível ou é bloqueada, a corrosão do prazer no trabalho se evidencia e ocorre o domínio do sofrimento.

2.3.2 O Sofrimento no Trabalho

Para Faria (2001), o trabalho exerce um papel importante na formação da identidade do indivíduo. A constituição dessa identidade pode ser baseada em mecanismos saudáveis ou se transformar em vivências de alienação e fonte de sofrimento mental.

O sofrimento no trabalho, de acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), é decorrente de um conjunto de fatores resultantes das formas de realizar o trabalho e das relações mantidas no meio organizacional.

Rodrigues e Gasparini (1992) afirmam que a organização do trabalho é causa de fragilização somática, porque pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental. O conflito entre a economia psicossomática e a organização do trabalho potencializa os efeitos patogênicos das más condições físicas, químicas e biológicas do trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) em suas pesquisas relacionavam as formas de organização do trabalho com as possíveis causas de sofrimento e perturbação no processo psíquico. O autor destaca, por exemplo, que, na organização taylorista do trabalho, há uma possibilidade de neutralizar completamente a vida mental durante o trabalho, pois o empregado, geralmente, sente-se lesado em suas potencialidades neuróticas e obrigado a funcionar como uma estrutura comportamental. Isso se deve ao fato de, muitas vezes, não ser possível alcançar equilíbrio entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades fisiológicas e psicológicas do trabalhador. Desse conflito, emerge um sofrimento, que pode ser elaborado ou não, o qual pode apresentar repercussões mais ou menos acentuadas na saúde do trabalhador.

Dejours, Dessors e Desrioux (1993) afirmam que o sofrimento aparece como um motor, uma força que impulsiona a ação. Contribui, assim, para a formulação de objetivos e metas que, uma vez atingidos, atenuam o sofrimento, mas não impedem que ele ressurgisse em seguida.

Para Dejours (1992), o sofrimento é vivido pelo sujeito quando luta contra forças que apontam na direção de uma doença mental, que ocorre, com frequência, no local de trabalho, onde os processos aos quais são submetidos os trabalhadores desencadeiam sofrimento psíquico.

Para Mendes (1999, p.32), “o sofrimento é a vivência de desgaste no trabalho” e esse desgaste é representado por sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho. Mendes (1999) afirma ainda que as vivências de sofrimento no trabalho estão relacionadas principalmente à divisão e padronização das tarefas, à rigidez hierárquica, ao excesso de procedimentos burocráticos, à falta de participação nas decisões e ao não reconhecimento e à pouca perspectiva de crescimento profissional sentidos pelo trabalhador.

Ao mesmo tempo, Mendes (2007) não vê o sofrimento no trabalho como uma questão extremamente negativa, já que, de acordo com sua visão, por meio do sofrimento e do drama vivido, o trabalhador se mobiliza para modificar a situação diante de consequências nocivas a sua saúde.

Do mesmo modo, Facas *et al.* (2013) consideram que o indivíduo pode conviver com o sofrimento no trabalho, sem necessariamente desenvolver alguma patologia. Segundo esses autores:

O sofrimento no trabalho se localiza, portanto, entre a saúde e a patologia. Isto quer dizer que a existência do sofrimento não significa patologia. Além disso, o prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e, mesmo assim não ser contrário à saúde (FACAS *et al.*, 2013, p. 94).

Nas pesquisas de Brant e Dias (2004) com profissionais de uma organização pública, por exemplo, verificou-se que as principais fontes de sofrimento no trabalho são a ansiedade, a tensão e a preocupação com o trabalho e a família. Mas, além destas, a mesma pesquisa identificou que a tristeza, a dificuldade de realizar com satisfação, as atividades da vida diária, a perda de interesse pelas coisas, o cansaço com facilidade e o cansaço o tempo todo também são significativas fontes de sofrimento no trabalho.

Nos estudos de Dejours (2006), é possível identificar que o sofrimento no trabalho surge quando o trabalhador sente temor em não satisfazer às expectativas da organização do trabalho, como: exigências de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e capacitação, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos teóricos e práticos.

Dejours (2006) analisa então que o sofrimento surge quando o trabalhador teme não se adaptar à cultura ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com o cliente.

Para Gaulejac (2007), ao experimentar sensações de sofrimento no trabalho, o indivíduo se torna refém dos valores e das necessidades organizacionais. O autor comenta que:

O indivíduo espera da empresa que ela favoreça sua realização, e a empresa espera do indivíduo que ele dê sua adesão total a seus objetivos e a seus valores. Esse contrato narcísico cria uma osmose intensa entre o indivíduo e a sua empresa, osmose que perdura enquanto a empresa lhe concede as gratificações que ele espera (GAULEJAC, 2007, p. 229).

Gaulejac (2007) afirma também que os efeitos do gerenciamento, o que cada indivíduo faz com seu trabalho e a noção de moral influenciam no comportamento das pessoas, podendo ser relacionados a problemas de relacionamento e a possíveis sofrimentos psíquicos (GAULEJAC, 2007). Assim, descreve o autor:

O sofrimento psíquico e os problemas relacionais são os efeitos dos modos de gerenciamento. A noção de cerco moral tende a focalizar o problema sobre o comportamento das pessoas, mais do que sobre os processos que o geram. Quando o assédio, o estresse, a depressão ou, mais geralmente o sofrimento psíquico, se desenvolvem, é a própria gestão da empresa que deve ser questionada. Na maioria dos casos, o cerco não é o fato de uma pessoa particular, mas de uma situação de conjunto (GAULEJAC, 2007, p. 225).

Importa ainda considerar o que Dejours (1992) ressalta a respeito do sofrimento no trabalho. Segundo o autor, os trabalhadores, para minimizar o seu adoecimento e sofrimento, buscam estratégias e alternativas de enfrentamento desse sofrimento. Esse será o assunto de destaque no tópico a seguir.

2.3.3 Estratégias de Defesa

Em uma definição inicial, Mendes (2007) considera que estratégias de defesa dizem respeito a ações de mediação do sofrimento desenvolvidas por um trabalhador diante da exposição aos riscos e ao sofrimento no trabalho.

Mendes (2007) afirma que em geral tais estratégias são desenvolvidas de maneira sutil, em que, por meio de engenhosidade e inventividade, o trabalhador descobre formas para minimizar e suportar as condições que podem provocar sofrimento ou descontentamento em seu ambiente de trabalho.

Mendes (1999) considera que as estratégias de defesa visam diminuir o confronto e a convivência com o sofrimento. Para tanto, o trabalhador busca no seu próprio ego a proteção contra os conflitos encontrados na base do sofrimento.

A autora entende então que o sofrimento no trabalho passa a ser dinâmico, pois, por meio desse sofrimento, o trabalhador desenvolve estratégias que fazem com que ele retome o prazer no trabalho.

Esse dinamismo na dinâmica prazer-sofrimento no trabalho também é descrito por Lunardi Filho e Mazzili (1996, p. 18) quando esses autores consideram que “os trabalhadores devem mobilizar suas forças, na busca de situações novas e de desafios geradores de prazer, para desvencilharem-se do sofrimento, embora não consigam eliminá-lo”.

Parte da literatura da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994) pode reforçar a argumentação de que os trabalhadores, para minimizar o seu sofrimento, buscam estratégias e alternativas de enfrentamento desse sofrimento, embora visualizando outros contextos, afirmando que, quanto mais se descrevem as rotinas de trabalho e se idealizam situações para enfrentar o real, maior é o sofrimento de alguém. Isso se deve ao fato de que ele passa a experimentar, diariamente, sua impotência em ver realizada a aprendizagem que se antecipou como meta. Dejours (1992) considera que a distância entre a organização prescrita do trabalho e a sua organização real é fonte de sofrimento, mas não se degenera, necessariamente, em patologia mental.

O trabalhador não se mostra passivo diante das exigências e pressões organizacionais, sendo capaz de construir sistemas defensivos coletivos. Assim, a psicodinâmica do trabalho volta-se mais para o dinamismo abrangente referente às causas e às possíveis transformações do sofrimento mental, atreladas mais à organização do trabalho, do que à identificação de doenças mentais específicas correlacionadas à profissão ou às tarefas laborais.

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 15).

Para minimizar o sofrimento no trabalho, Codo, Sampaio e Hitomi (1998, p. 33) partem do pressuposto de que, quanto mais completo e complexo o circuito “sujeito–objeto–significado”, mais implica prazer no trabalho. Isso significa que, quanto maior o significado do objeto de sua motivação (o trabalho), mais o sujeito se realiza.

Mendes *et al.* (2006) descrevem que os trabalhadores tendem a desencadear estratégias defensivas a fim de se protegerem dos conflitos causadores de sofrimento.

O sofrimento pode ser enfrentado por meio de estratégias de defesa, que têm por objetivo evitar a desestruturação e os desequilíbrios mentais. Quando há uma transformação das situações que fazem sofrer, é chamada de “mobilização” (subjéctiva ou colectiva). Quando não existe essa transformação e a finalidade é proteger o ego contra dissonâncias cognitivas e afetos dolorosos, é chamada de “estratégia defensiva”. Ambas constituem a negação ou a realização do que faz sofrer (SILVA, 2007, p. 37).

Segundo Dejours (2004), existem estratégias de defesa individuais e colectivas e a esse respeito descreve o autor:

[...] as estratégias individuais de defesa têm importante papel na adaptação ao sofrimento, mas pouca influência na violência social, visto que são de natureza individual. Já as estratégias de defesa colectivas são construídas colectivamente. Se mesmo nesse caso, a vivência do sofrimento permanece singular, as defesas podem ser objeto de cooperação. As estratégias colectivas contribuem de maneira decisiva para a coesão do colectivo de trabalho, pois trabalhar não significa apenas ter uma actividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (DEJOURS, 2004, p.103).

De maneira individual, Dejours (1993) descreve que o trabalhador busca novos sentidos para o trabalho, negociando internamente e transformando suas experiências de sofrimento em novas experiências que podem se transformar em prazer.

Para Morrone (2001), o uso de estratégias defensivas favorece o equilíbrio psíquico por possibilitar o enfrentamento de situações motivadoras de sofrimento. Essas estratégias defensivas transformam o funcionamento psíquico das pessoas alterando seus processos mentais no trabalho e fora dele. Trata-se de mecanismos de defesa, de carácter individual ou colectivo, consciente ou inconscientemente construídos pelos indivíduos com o objetivo de se proteger nas situações nocivas à sua saúde no trabalho. Surgem quando a organização do trabalho é bloqueada em virtude da dificuldade de negociação entre as forças do sujeito e as forças oriundas dos interesses das organizações. De acordo com Dejours (1993, 2004), essas estratégias são específicas das categorias profissionais que as adotam. As mais

comuns, citadas por Dejours (1992), são, dentre outras: o conformismo, o individualismo, a negação de perigo, a passividade.

Silva (2007) descreve também que a utilização de tais estratégias propicia ao trabalhador a manutenção do equilíbrio psíquico, por possibilitar o enfrentamento das situações causadoras de sofrimento.

Mendes (2007) descreve que as defesas individuais de proteção permitem ao trabalhador suportar o sofrimento racionalizando as situações causadoras de sofrimento, por meio de condutas compensatórias, no modo de agir, pensar e sentir. Muitas vezes, o trabalhador consegue evitar o sofrimento se alienando das causas do sofrimento, não agindo sobre a organização, não buscando condutas que levem a mudanças sobre a organização do trabalho. Ou seja, ele não mobiliza forças que possam alterar a precariedade das condições de trabalho. Nenhum esforço produtivo acontece, podendo, até mesmo, acarretar um aumento das causas do sofrimento. O esgotamento dessas defesas pode ocorrer com o passar do tempo, caracterizando falha no processo de enfrentamento do sofrimento. Com isso, intensificam-se as possibilidades de adoecimento (MENDES, 2007).

De maneira conceitual, com base nos estudos de Dejours (1993; 2004), os estudos de Mendes (2007) apresentam uma série de estratégias de defesa que são desenvolvidas para que os profissionais lidem com as contradições e com a precarização ocorrida no trabalho. Estas são: defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração.

No que se refere às defesas de proteção, Mendes (2007) considera que os profissionais desenvolvem modos de pensar, sentir e agir o trabalho de forma compensatória, ou seja, buscam não racionalizar as situações que geram sofrimento se alienando das causas. Em geral, os trabalhadores não culpam a organização do trabalho.

Por outro lado, em longo prazo, Mendes (2007) considera que tal situação pode se esgotar, principalmente se ao longo do tempo o profissional continuar percebendo a

precarização do trabalho, ou não perceber nenhuma mudança por conta da organização para modificar sua situação.

As defesas de adaptação e de exploração, segundo Mendes (2007), possuem um tempo menor do que as defesas de proteção, já que estas exigem que o profissional invista física e socialmente em questões que vão além de seu desejo e capacidade.

A base das defesas de adaptação e exploração é a “negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção” (MENDES, 2007, p. 39).

Quando desenvolvem a estratégia da negação, em geral, os trabalhadores mantêm o ritmo de produção exigida pela organização do trabalho e acabam por direcionar seu pensamento e atitudes para atender a um modelo de excelência na produtividade, hoje almejado pelas organizações (MENDES, 2007).

Ocorre uma articulação entre um funcionamento perverso da organização do trabalho e o comportamento neurótico que os trabalhadores passam a assumir, submetendo seu desejo ao desejo da produção (MENDES, 2007, p. 39).

Seguindo a abordagem da psicodinâmica do trabalho, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) apontam a sublimação como uma estratégia de enfrentamento, já que através dessa estratégia o indivíduo canaliza e reinveste a energia sublimada com o sofrimento, transformando as situações inevitáveis geradoras de sofrimento em trabalho.

D’Andrea (1994) também possui uma opinião positiva a respeito da utilização da estratégia de sublimação para minimizar o sofrimento no trabalho dizendo que:

[...] o ato de sublimar é entendido como um processo pelo qual um impulso é modificado de forma a ser modificado de conformidade com as demandas do meio. É um processo inconsciente, não existe repressão, pois, ao se deparar com a rejeição pela consciência, o impulso é desviado para canais, socialmente aceito (D’ANDREA, 1994, p. 25).

Linhares (1994) e Dejours (2004) apresentam ainda outra estratégia de enfrentamento do sofrimento no Trabalho. Esses autores a denominam de estratégia da ressonância simbólica que está relacionada ao enfrentamento das situações

concretas pelo sujeito, sem a necessidade de deixar sua história, seu passado e sua memória. Segundo esses autores, tal estratégia vai funcionar como condição de reconciliação entre o inconsciente e os objetivos de produção.

De forma coletiva, Clot (2006) afirma que os trabalhadores mobilizam forças para alcançar ou garantir construções positivas do trabalho, buscando afirmar o seu poder de ação diante de situações que causam sofrimento ou adoecimento. Nota-se então que as estratégias coletivas de defesa possibilitam a estabilização psíquica do trabalhador a partir do momento em que unem o grupo para enfrentar o sofrimento, causado pela pressão da organização do trabalho.

Destaca-se ainda que criar estratégias de enfrentamento da realidade de trabalho não é apenas uma atividade individual ou a mobilização de forças para promover mudanças no ambiente. É também estabelecer trocas, compartilhar saberes, confrontar pontos de vista e as práticas de cada um, validar as contribuições singulares e envolver-se em formas de cooperação. “Sair de si” e ter a capacidade de realizar uma obra útil permitem ao sujeito inscrever-se numa história coletiva (BARROS; CARRETEIRO, 2011).

De uma forma geral, conclui-se que a adoção de defesas contra o sofrimento é necessária aos indivíduos, embora se considere que o trabalho como local de prazer seja mais importante para a dimensão psíquica, sendo espaço de reconhecimento e valorização dos profissionais, por meio do fortalecimento.

Enfrentar o trabalho é, na visão de Heloani e Lancman (2004), uma forma de regular as relações sociais e o processo laborativo. Portanto, a busca da saúde e do prazer está sempre em construção, constituindo-se em um processo inacabado.

2.4 O Trabalho do Docente Universitário

Para Martins (2008), as demandas provenientes das mudanças sociais tecnológicas e das novas formas de organização do trabalho estão presentes em todas as realidades de trabalho. Tal situação também pode ser vista no trabalho dos docentes universitários.

Para Mariz e Nunes (2013, p. 59), “as mudanças no campo do trabalho vividas nas últimas décadas atingem de maneira intensa a educação e o trabalho do docente”.

Nos estudos de Castro (2008), verifica-se que o trabalho do docente culturalmente está permeado por uma grande responsabilidade, já que é através da educação que o indivíduo, desde a infância, recebe os valores de uma cultura e de uma sociedade e ainda tem contato com o conhecimento e com os conteúdos que vão servir para que esse indivíduo, mais tarde, desempenhe alguma atividade produtiva e se relacione socialmente em diferentes meios.

Nos estudos de Vasconcelos (1988), pode-se identificar um perfil para o docente. Na visão desse autor, um docente adequado é aquele que possui ao mesmo tempo a formação técnica e científica adequada, que lhe possibilita ter domínio do conteúdo a ser ministrado, a capacidade prática, que lhe possibilita passar esse conteúdo aos alunos, a capacidade política, que lhe possibilita agir com ética e desenvolver relações sociais adequadas com seus colegas de trabalho e a formação pedagógica, que está relacionada à introdução e desenvolvimento de métodos e técnicas de ensino de acordo com as necessidades e realidade vivida por seus alunos.

Diante da grande responsabilidade contida na atividade de um docente e levando em consideração o alto grau de exigência por capacitação e competências, Martins (2009) considera que o prazer no trabalho desse profissional pode ser vivido a partir do reconhecimento e da valorização de seu trabalho, principalmente no que diz respeito ao “sentimento de ser aceito e admirado em seu trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade” (MARTINS, 2009, p. 19).

Freitas (2007) alerta para o fato de que os docentes atualmente vivem um paradoxo, pois, de um lado, existe o prazer advindo do conhecimento obtido e proveniente de trocas de ideias no relacionamento professor/aluno e, de outro, existe o sofrimento proporcionado pelas novas e constantes exigências do trabalho.

Mariz e Nunes (2013, p. 58) dizem que, atualmente, o ensino superior brasileiro não apenas “produz para o mercado”, visando atender à demanda por novas vagas e suprir a ineficiência das IES públicas, mas também passou a produzir para o

interesse empresarial. Na visão dos autores, o Ensino Superior Privado “passou a se constituir em um grande mercado” e como tal são administrados exigindo dos trabalhadores, no caso os docentes, produtividade, qualidade e agilidade.

É fato que ao mesmo tempo em que o trabalho do docente tenha se modificado e exista a pressão por maior produtividade e rendimento, Freitas (2013) afirma que, ao longo do século XX e agora na primeira década do século XXI, os docentes obtiveram muitas conquistas, principalmente através da maior organização sindical. Essas conquistas, conforme Freitas (2013), são relacionadas, por exemplo, a contagem de horas dedicadas ao planejamento das atividades pedagógicas como horas de trabalho, incentivos para a formação continuada e ampliação do conhecimento e dos planos de carreira.

Sampaio e Marin (2004) descrevem que pesquisas e estudos voltados para a análise do trabalho do docente não são recentes no Brasil, mas, em geral, eram realizados com o objetivo de detectar satisfação ou insatisfação provocada por questões salariais e relações sindicais.

De acordo com Pereira (2003), os estudos sobre o trabalho dos docentes ganhou força a partir da metade da década de 80, em paralelo às mudanças ocorridas no setor educacional, principalmente, após a publicação da Constituição de 1988 e das mudanças na Lei de Diretrizes e Bases (LDB, 1996).

Mancebo (2007) observa que as mudanças na gestão educacional como um todo e a abertura para a introdução de novas instituições prestadoras de serviços em educação, especialmente, na educação de ensino superior modificaram o contexto do trabalho dos docentes, já que, em atendimento à demanda por novas vagas, a abertura de novas empresas trouxe também a competição entre tais instituições.

Ao mesmo tempo, Freitas e Cruz (2008) apontam que a introdução de novas tecnologias, a inserção de novos cursos profissionalizantes, o desenvolvimento da Educação à Distância (EaD) e diversos fatores também foram decisivos para mudanças no contexto do trabalho do docente de IES.

Para Freitas (2013):

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, no final o século XX, estabeleceram novas demandas ao trabalho do professor, bem como propiciaram um novo ambiente de trabalho para o exercício das atividades dos docentes: o ambiente virtual. A massificação da educação, sem a ampliação das condições da escola para receber os novos públicos, gera mudança no processo educacional, tendo em vista que o processo ensino-aprendizagem deixa de ser central, e o professor passa a ter que desenvolver atividades de assistente social, enfermeiro, psicólogo e outros (FREITAS, 2013, p. 36).

Existem pesquisas como as de Freitas (2007) e Mancebo (2007) que indicam que os docentes atualmente estão sendo submetidos às mesmas pressões e exigências da lógica produtivista imposta aos demais trabalhadores e ao mercado de trabalho em geral.

De maneira esquemática, Freitas (2007) considera que a rotina atual dos docentes nas universidades pode ser resumida nas seguintes atividades: 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 constantemente atualizar seus conhecimentos, tentando acompanhar as rápidas mudanças do mundo globalizado.

Na visão de Sampaio e Marin (2004), as modificações no contexto do trabalho do docente ainda podem ser vistas no aumento da carga horária, no aumento do número de alunos e tamanho das turmas e na exigência por atividades de caráter burocrático. Na visão dos autores, tais fatores causaram a chamada precarização do trabalho do docente com relação às condições de trabalho.

De uma maneira geral, Bastos (2007) considera que a natureza e a organização do trabalho docente têm sido consideradas como fatores de risco, potencializando um conjunto de síndromes e doenças que vão do estresse ao *burnout*, incluindo problemas graves de depressão, problemas decorrentes de fatores ergonômicos e incluindo vários outros sintomas físicos e psicossomáticos. Nos estudos de Freitas (2007), podem-se citar as doenças psicossomáticas, gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão e síndrome do pânico como sendo os males mais diagnosticados entre professores.

No que se refere aos problemas físicos que atualmente atingem docentes, tanto no setor público como no setor privado, as pesquisas de Cruz *et al.* (2010) apontam a existência de problemas crônicos, tais como os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), as doenças causadas por esforços repetitivos (LER), os problemas de voz, a cefaleia crônica dentre outros.

Com relação aos problemas e distúrbios psíquicos, Cruz *et al.* (2010) apontam a existência de quadros graves de depressão e sintomas crônicos de estresse, chegando ao que se conhece hoje como “síndrome de *burnout*”.

Kyriacou (2001)³, citado por Gomes *et al.* (2010), considera em suas pesquisas que o ensino, assim como outros trabalhos, pode gerar estresse aos profissionais atuantes e este pode causar um significativo desequilíbrio tanto na vida pessoal, como no desempenho profissional desses indivíduos.

Entre o ideal da função do professor requerido tanto pelo sistema, como pelos alunos (e seus familiares) e pelo próprio aspirante à função de educador e as condições que o mercado de trabalho impõe, perdura um espaço de tensão que ocasiona um nível de stress elevado, pressionando para baixo a eficiência de atividade docente (JIMENEZ *et al.*, 2002, p. 16).

A exigência por capacitação e desenvolvimento contínuo de novas competências apontadas por Laranjeira (1999) como sendo uma importante modificação do mundo do trabalho a partir da década de 90 se estende também aos professores.

A esse respeito, podem-se citar as pesquisas de Cruz e Lemos (2005) que destacam que o professor tem se visto em meio a uma necessidade constante de atualizar seus conhecimentos e tal questão provoca a necessidade de esforços extras de dedicação. Ou seja, além de cumprir uma carga horária que vai além de suas atividades no ambiente escolar, o professor passa a conviver com horas de cursos e capacitação extra, o que, além de aumentar a sua jornada de trabalho, o impede de convivência social e familiar.

³ KYRIACOU, C. Teacher stress: directions for future research. **Educational Review**. Harvard, v. 53, n. 1, p. 27-35, 2001.

Ainda com relação a fatores que podem levar ao adoecimento no trabalho dos docentes, Mancebo (2007) destaca o sentimento de insegurança gerado nesses profissionais principalmente devido ao grande número de contratações temporárias e à exigência constante pelo desempenho de novas tarefas. A esse respeito, vale considerar o que diz Oliveira (2004) que afirma em seus estudos que os professores continuam sendo contratados e remunerados por horas aula, quando, na atualidade, se exige deles a participação em atividades extraclases.

A estrutura organizacional de uma IES também pode ser fonte de prazer e sofrimento no trabalho do docente. Vieira e Carvalho (2003) indicam que, dependendo da estrutura de cada instituição, haverá maior ou menor grau de burocracia e, conseqüentemente, maior ou menor grau de autonomia para que os docentes desenvolvam seu trabalho. Vieira e Carvalho (2003) consideram ainda que, em organizações onde o poder decisório é centralizado e as atividades são realizadas com base em hierarquia e burocracia, há pouca interação entre os profissionais, causando baixa de energia e problemas com relação ao clima organizacional.

Santos (2005) descreve que, sob o ponto de vista empresarial da organização, a liberdade do docente (acadêmica) passou a ser vista como um obstáculo à profissionalização e obtenção de resultados produtivos. Assim, considera o autor que o poder de decisão nas universidades deixou de ser dos docentes para ser de administradores treinados para promover o desenvolvimento da organização como uma empresa e não como apenas uma instituição de ensino.

Chauí (2003) descreve também que, após as mudanças no setor educacional, a universidade vista como uma organização passou a ser operacional. Isso, segundo a autora, significa que as universidades passaram a ser regidas por contratos de gestão, avaliadas por índices de produtividade e estruturadas por estratégias e programas de eficácia organizacional, exigindo, portanto, um maior nível de profissionalização.

Ferreira e Mendes (2003) dizem que a forma como a organização impõe ao trabalhador o modo como este vai realizar suas atividades e compartilhar suas

relações sociais pode impactar positiva ou negativamente na saúde desse trabalhador.

Dejours (1992), em suas teorias, já apresentava essa concepção dizendo que “a distância entre a organização prescrita do trabalho e a sua organização real é fonte de sofrimento”. Ou seja, quanto maior a burocracia e a hierarquização, maior a insatisfação dos indivíduos e maior a chance de adoecimento e sofrimento no trabalho.

Segundo Kyriacou (2001), a escola ideal deveria ser formada por espaços que estimulassem o contato social e a comunicação no trabalho. Além disso, os modelos de gestão deveriam ser baseados na integração e na participação direta, baseando as decisões da direção em consultas aos colaboradores e membros das equipes de trabalho.

Kyriacou (2001) ainda descrevendo sobre a escola ideal, em sua concepção, considera que esta cumpre as políticas escolares estabelecidas; define claramente as expectativas e caminhos a seguir; proporciona um retorno positivo do trabalho realizado; possui um bom nível de infraestrutura e oferece facilidades para os professores resolverem problemas no trabalho.

Finalmente, ainda no que se refere à análise da relação que o docente mantém com seu trabalho, assim como às principais fontes de prazer e sofrimento desses profissionais, cabe aqui destacar algumas estratégias de defesa desenvolvidas por tais profissionais para minimizar os efeitos nocivos do trabalho em sua saúde física e mental.

Nesse sentido, Oliveira (2006) aponta que as principais estratégias são: a submissão excessiva às regras e procedimentos burocráticos, a resistência a qualquer tipo de mudança (de carga horária, disciplinas e procedimentos), baixo índice de envolvimento com o trabalho, engajamento em lutas da categoria profissional, e a perda de percepção e consciência dos sérios problemas vivenciados no cotidiano da escola.

2.5 Estudos Nacionais sobre Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente

Este tópico foi elaborado com estudos nacionais sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente, tendo como referência a realização de estudos com profissionais inseridos no setor de educação.

Moraes (2005) estudou os vínculos afetivos e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino fundamental em processo de formação superior. A pesquisa foi realizada com base em uma abordagem qualitativa, utilizando uma amostra de 33 professores. As pesquisas identificaram que os professores vivenciam o prazer a partir da troca afetiva entre eles e seus alunos, e a tarefa de educar gera sentimento de orgulho e satisfação. No que se refere às vivências de sofrimento, os professores apontaram a ausência dos pais na vida escolar dos filhos, o que dificulta a comunicação entre os professores e o processo de aprendizado de seus alunos. A falta de tempo é outro fator de sofrimento no trabalho e a insegurança gerada pela violência nas escolas causa também sofrimento no trabalho dos docentes. Alia-se, a essas questões, o problema da defasagem salarial e a desvalorização da profissão.

Mariano e Muniz (2006) realizaram um estudo que teve como objetivo analisar a relação entre a saúde mental e o trabalho das professoras da segunda fase da rede pública do município de João Pessoa-PB. A pesquisa foi realizada com 20 docentes e os resultados indicam que existem diferentes formas de sofrimento psíquico vivenciadas pelos docentes e que, de uma maneira geral, estão relacionadas à sobrecarga de trabalho, à ausência de recursos, à falta de reconhecimento e à desmotivação dos alunos no que se refere à participação nas aulas. Por outro lado, os professores demonstram prazer no reconhecimento do aluno pelo seu trabalho, sendo que esse “reconhecimento se constitui em uma fonte inesgotável de prazer, pois o sentido que as professoras atribuem ao seu trabalho está relacionado diretamente ao julgamento da clientela” (MARIANO; MUNIZ, 2006, p. 86). No que se refere às estratégias de enfrentamento que amenizam o sofrimento e favorecem transformar a angústia em força propulsora de mudança, ficou evidenciado entre os

docentes pesquisados a presença do trabalho coletivo, o desenvolvimento de regras de ensino e o reconhecimento por parte dos alunos.

A pesquisa de Czekster (2007) teve como objetivo realizar uma identificação e análise sobre os elementos relacionados à organização do trabalho que levam ao prazer e ao sofrimento de professores de uma escola pública do interior do Rio Grande do Sul. A metodologia utilizada foi a pesquisa-ação que teve como base teórica a psicodinâmica do trabalho. A realização do estudo permitiu identificar que o prazer no trabalho dos docentes pesquisados está relacionado ao relacionamento entre professor e aluno e à escolha pessoal pela atividade docente e o principal fator gerador de sofrimento está relacionado à obrigatoriedade de realização de atividades burocráticas.

No estudo de Noronha, Assunção e Oliveira (2008), o objetivo foi identificar possíveis interseções entre o excesso e rigor das cobranças, que não vêm acompanhadas das condições necessárias para a realização do trabalho do professor, e os relatos de frustração presente entre esses profissionais. A amostra utilizada na pesquisa contou com nove professoras atuantes na rede pública da cidade de Montes Claros – MG. Os resultados indicam que as principais vivências de frustração e sofrimento no trabalho por parte das docentes estão relacionadas à indisciplina dos alunos e à falta de planejamento das atividades. Para superarem esse sentimento, as docentes relataram em pesquisa que suas estratégias principais estão no ato de ignorar a indisciplina dos alunos e na elaboração de modelos próprios de planejamento das aulas.

Em um estudo realizado por Grande (2009) com professores de uma escola pública da cidade de Brasília – DF, o principal objetivo foi abordar a percepção desses profissionais com relação às suas vivências de prazer e sofrimento. A amostra foi composta por professores efetivos e contratados pela Secretaria de Educação do Distrito Federal. A pesquisa teve como base de análise a psicodinâmica do trabalho, sendo possível traçar os mecanismos organizacionais e pessoais que acabam por determinar a predominância do prazer e do sofrimento na vida profissional desses sujeitos. Os resultados indicam que a vivência de prazer está principalmente relacionada ao “ato” de trabalhar e ao sentimento de utilidade desses profissionais

para com a sociedade e seus alunos. O sentimento de reconhecimento dos alunos quanto ao trabalho do professor reforça, segundo os entrevistados, o sentimento de prazer no trabalho. Para a maioria dos entrevistados, o professor deixa de ser um mero instrumento de repasse do conhecimento e se torna um catalizador potencial de seus alunos para o conhecimento e o crescimento pessoal. No que se refere às vivências de sofrimento, a pesquisa indicou que o fracasso escolar é algo que deixa os professores insatisfeitos, e, a partir de então, os profissionais começam a questionar suas próprias competências e habilidades para a atividade docente. A superlotação das salas e o excesso de trabalho também são questões que catalizam o sofrimento entre os docentes pesquisados. A pesquisa ainda identificou as estratégias de defesa utilizadas pelos professores que participaram da pesquisa. Nesse caso, os profissionais procuram se apegar ou ocultar o sofrimento no próprio valor social da atividade de docente.

Os estudos de Vilela (2010) foram realizados com 9 docentes de uma Instituição de Ensino Superior Pública localizada na cidade de Belo Horizonte-MG e tiveram como objetivo identificar e analisar as percepções de professores do curso de pedagogia com relação ao prazer e ao sofrimento nas atividades desenvolvidas. Os estudos teóricos foram amparados na psicodinâmica do trabalho e a metodologia de coleta de dados foi realizada com base na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e ainda com realização de entrevistas semiestruturadas com os sujeitos. Os resultados da pesquisa indicam que o sentimento de orgulho com a atividade docente e a autonomia dada para a realização das tarefas são as principais fontes de prazer desses profissionais.

Identificou-se também que a liberdade para usar da criatividade e a liberdade para falar com os colegas sobre o trabalho são relevantes vivências de prazer no trabalho por parte dos docentes pesquisados. O sofrimento está relacionado principalmente à sobrecarga de trabalho e ao esgotamento físico e mental, gerando, ocasionalmente, situações de estresse e conflitos familiares. Há um sentimento de indignação generalizado causado pela desvalorização do docente ocorrida no Brasil. 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.

Oliveira e Garcia (2011) desenvolveram uma pesquisa que teve como objetivo mensurar a correlação entre poder organizacional e vivências de prazer e sofrimento de docentes em duas instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte. O estudo foi realizado com base em uma abordagem descritiva, de natureza quantitativa, utilizando uma amostra de 39 professores de cada instituição, totalizando 78 sujeitos. Os resultados encontrados pelos pesquisadores mostram que existem diferenças significativas de configurações de poder entre as instituições, sendo que na organização onde há maior autonomia, há maior vivência de prazer. As conclusões dos autores foram as de que existe correlação significativa entre configurações de poder e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes nas duas IPES pesquisadas.

Coutinho, Dal Magro e Budde (2011) desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de compreender os sentidos de prazer e sofrimento no trabalho, atribuídos por professores de universidades comunitárias. A pesquisa foi realizada com uma amostra de oito docentes sendo utilizada uma análise qualitativa do conteúdo dos resultados da entrevista. O estudo apontou vivências de prazer e sofrimento no trabalho desses profissionais. No que se refere às vivências de prazer, os docentes entrevistados consideram que a experiência e o orgulho de ser professor trazem uma identidade própria para a profissão, o que lhes provoca prazer. Além disso, apontaram que o reconhecimento por parte da instituição e dos seus alunos é outra fonte de prazer no trabalho. O sofrimento foi marcado por questões relacionadas à carga horária elevada e ao ritmo intenso de trabalho, causando danos físicos e psicológicos, tais como a exaustão física e mental. Os docentes apontaram que a insegurança provocada por questões contratuais também são fonte de sofrimento no trabalho.

Os estudos de Carvalho e Garcia (2011) foram realizados com professores de uma escola pública estadual de ensino fundamental e médio em um município de Minas Gerais e teve por objetivo descrever e analisar as percepções de prazer e de

sofrimento no trabalho dos professores que nela atuam. A pesquisa foi desenvolvida com base na utilização da escala de indicadores sobre o inventário de trabalho e riscos de adoecimento (ITRA). A amostra foi composta por 80 professores efetivados, além de supervisores, coordenadores e o diretor da instituição. Os pesquisadores identificaram em seu estudo que as principais vivências de sofrimento no trabalho por parte dos professores estão relacionadas ao esgotamento mental, resultado direto da sobrecarga de trabalho, segundo os professores. O estresse foi um fator ressaltado entre os pesquisados. As vivências de prazer mais citadas entre os professores estão relacionadas ao sentimento de orgulho relacionado à identificação pessoal com o trabalho docente e à autonomia, tanto no que se refere à liberdade para utilizar e aplicar a didática mais conveniente, como no relacionamento com os colegas. As vivências de prazer também são identificadas a partir da relação direta com os alunos e com a possibilidade de verificar o crescimento e a aprendizagem dos mesmos.

Realizando um estudo com docentes de cursos noturnos em uma Instituição de Ensino Superior Privada, Garcia e Garcia (2012) tiveram como objetivo principal identificar a percepção desses trabalhadores em relação à dinâmica prazer-sofrimento nas atividades desenvolvidas. Essa investigação também se baseou na psicodinâmica do trabalho e nas relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação de Mendes (2007). A pesquisa foi feita com uma amostra de 30 profissionais e os resultados da pesquisa indicam que a grande cobrança por resultados, a rigidez nas normas para execução das tarefas e a pressão para cumprimento das tarefas no prazo fazem com que os docentes percebam a organização do trabalho como aspecto de maior impacto em suas vidas dentro das organizações. O esgotamento mental e as vivências de sofrimento por parte desses profissionais estão relacionados às situações de estresse, à sobrecarga emocional e à insegurança de ser demitido a cada semestre. Por outro lado, as vivências relacionadas ao sentimento de reconhecimento, realização, liberdade, mobilização da inteligência e cooperação são os principais catalizadores de prazer no trabalho por parte desses profissionais.

O estudo recente de Cupertino (2012) foi realizado com o objetivo de identificar e analisar as percepções de professores do ensino superior de uma IFES quanto as

suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Para a realização do estudo, a autora utilizou uma amostra de 50 docentes. Os resultados indicam que os fatores que os professores mais apontam como sendo causas de prazer e sofrimento no trabalho são, por um lado, as características de flexibilidade da organização do trabalho que favorecem o prazer e, por outro, a precariedade das condições de trabalho como um elemento provocador de sofrimento. Além disso, os professores pesquisados encontram prazer na satisfação obtida com a atividade de lecionar, na possibilidade de estabelecer relação significativa com sua tarefa; na liberdade de expressão; no reconhecimento dos alunos, na convivência com os alunos; em poder contribuir para a formação de indivíduos críticos; em promover o raciocínio nos educandos; e por considerarem seu trabalho importante para si mesmos, para a organização e para a sociedade. Com relação às situações de insatisfação e sofrimento, ficou evidenciado que as exigências excessivas, como pressão por prazos, ritmo excessivo, número insuficiente de pessoas para realizar as tarefas, disputas profissionais no local de trabalho, falta de integração, condições de trabalho precárias, falta de reconhecimento, sobrecarga de tarefas e necessidade constante de capacitação, entre outras, foram apontadas pelos docentes como sendo as principais fontes de sofrimento no trabalho. Com relação às estratégias de defesa desenvolvidas pelos docentes como forma de atenuar as vivências de sofrimento, notou-se que os profissionais vêm utilizando estratégias defensivas individuais como a negação, a racionalização e a compensação como forma de lidar com o sofrimento e minimizar a falta de reconhecimento da instituição e da sociedade para com o seu trabalho.

3 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

3.1 A IES Pesquisada

Esta seção vai detalhar a Instituição de Ensino Superior Privada escolhida para o desenvolvimento do presente estudo de caso. Importa considerar que o estudo foi feito com os docentes do curso de gestão tecnológica de Recursos Humanos da Instituição, localizada na região central de Belo Horizonte, no bairro Barro Preto. A pesquisa foi restrita ao *campus* Barro Preto que abriga diversos cursos tecnológicos da IES pesquisada.

Em uma perspectiva histórica, a IES pesquisada tem 51 anos de atuação no ensino superior mineiro, completados no dia 20 de outubro de 2012. Possui atualmente oito *campi*, localizados estrategicamente em Belo Horizonte e região metropolitana com a oferta de cursos de Bacharelado, Licenciatura, Graduação Tecnológica e Pós-Graduação *lato e stricto sensu*.

Em 2003, a IES foi vendida para um grande grupo nacional, composto atualmente por três sócios paulistas. Em 2006 esse mesmo grupo adquiriu também outra instituição de ensino superior localizada na cidade de Santos e, em 2009, assumiu a gestão de mais uma instituição de ensino superior localizada em Belo Horizonte.

A IES pesquisada é atualmente dirigida por um Diretor, designado e empossado pelo Reitor. À diretoria acadêmica cabe a responsabilidade de elaborar o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e o Projeto Pedagógico Institucional (PPI), em que estão as principais premissas da área de formação acadêmica das matrizes curriculares da IES.

Conforme informações obtidas na IES (2013), o PDI deve apoiar-se em três pilares: o primeiro é a *flexibilidade curricular*, o que é chamado de modularização; a segunda premissa é a *interdisciplinaridade*, que, nos cursos tecnológicos, acontece com o Projeto Aplicado e, nos cursos de bacharelado e licenciatura, com o TIDIR; o terceiro pilar é a *aprendizagem significativa*, ou seja, todas as atividades que o aluno tem

com a finalidade de sedimentar o conhecimento, articulando teoria e prática, aproximando, cada vez mais, os conteúdos aprendidos e a sua realidade.

Três pilares fornecem sustentação ao processo educacional da IES; a pesquisa, o ensino e a extensão. Os projetos de pesquisa estimulam a carreira do docente, são compostos por cursos de mestrado, doutorado e de pós-graduação *lato sensu*. Além destes, o Projeto Aplicado e o TIDIR também funcionam como fonte de pesquisa. Anualmente é realizado um evento voltado para a pesquisa, no qual os alunos de todos os cursos e *campi* apresentam os trabalhos desenvolvidos.

Outro pilar é o ensino, com foco na construção do conhecimento pelo aluno, com a intermediação do professor, e o terceiro pilar é a extensão: atividade que tem como objetivo estabelecer a interação entre a universidade e a comunidade, contribuindo para a formação do profissional cidadão. São criados projetos sociais que são inseridos na matriz curricular e previstos no projeto pedagógico institucional, devendo estar previstos também no projeto pedagógico de cada curso.

3.2 Os Cursos tecnológicos da IES pesquisada

A modalidade de ensino com a designação de curso de graduação tecnológica iniciou-se na IES em 2004, a partir da experiência do então presidente da instituição que trouxe a proposta sustentada pela experiência bem sucedida em São Paulo onde os cursos tecnológicos já eram ofertados. Na época, os mesmos iniciaram-se com 360 alunos e atualmente contam com mais de 6.000 discentes.

As informações contidas no projeto pedagógico do Curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos da IES pesquisada demonstram uma proposta conjunta de trabalho que visa engajar toda a comunidade acadêmica à eficiência do processo e à qualidade da formação plena dos discentes em termos profissionais, pessoais e de cidadania.

O curso de graduação tecnológica de Recursos Humanos é composto por quatro módulos, com duração de dois anos. Além disso, concentra-se na área específica de gestão de pessoas, sendo constituído por 24 disciplinas.

O Curso tem como objetivo formar, atualizar, capacitar e instrumentalizar profissionais que desejam construir uma carreira com foco em gestão de pessoas. Também abre a perspectiva de aprimoramento acadêmico e profissional, desenvolve competências e habilidades em consonância com a qualificação exigida pelo mercado de trabalho, o que é um grande desafio.

Em consequência da grande necessidade de transformação das empresas, sobretudo, na valorização do seu capital humano, a estrutura curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos visa garantir que o gestor compreenda a inserção do indivíduo, grupo e estrutura organizacional, nas mudanças que são inerentes ao cotidiano. Além disso, tem a função de formar competências técnicas que propiciarão, ao discente, habilidades para atuarem diretamente na área de recursos humanos, em organizações de todos os níveis.

A metodologia do curso é baseada na execução de exercícios práticos, aulas dinâmicas, análise de casos reais de grandes empresas, visitas técnicas, simulações e jogos interativos de empresas, que buscam retratar o dia a dia de um gestor de RH, suas atribuições, competências, responsabilidades e a integração com o meio que o cerca. Tais condutas concatenam todos os saberes adquiridos, de forma concentrada em suas várias áreas, potencializando esse conhecimento diretamente para a sua aplicabilidade e apresentando as suas várias interfaces. Também tem permitido aos alunos um contato direto com o mercado de trabalho e suas possibilidades de atuação, bem como consciência analítica e crítica acerca das facilidades e dificuldades com as quais o profissional se depara na condução da sua carreira nos ambientes organizacionais.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

O capítulo que se apresenta tem como foco destacar os aspectos metodológicos e os tipos de pesquisa seguidos no desenvolvimento deste trabalho. Cervo, Bervian e Silva (2007) entendem que uma pesquisa é realizada com a finalidade de investigação de problemas teóricos ou práticos empregando processos científicos e métodos padronizados.

4.1 Tipo e Método de pesquisa

Para que os objetivos propostos neste estudo fossem atingidos, optou-se inicialmente pela pesquisa descritiva de caráter qualitativo. O método de investigação utilizado para descrever e analisar as vivências de prazer e sofrimento dos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos de uma IES privada no exercício de suas atividades profissionais foi o estudo de caso.

Optou-se pela pesquisa descritiva, pois esta, de acordo com Godoy (1995), tem como foco analisar o fenômeno ou problema em sua totalidade, tendo como referência o próprio ambiente onde as pessoas investigadas estão inseridas. Além disso, através da pesquisa descritiva é possível, de acordo com Michel (2009), verificar e explicar problemas, fatos ou fenômenos da vida real, extraídos do ambiente natural onde ocorrem e analisá-los à luz das influências ambientais.

Godoy (1995) complementa a questão dizendo que a pesquisa descritiva é apropriada para a área de ciências humanas e sociais, o que é o caso desta pesquisa.

Buscando uma melhor compreensão dos dados levantados, foi utilizada a análise qualitativa. Segundo Godoy (1995), essa abordagem tem como preocupação fundamental o estudo e a análise do mundo empírico em seu ambiente natural. Considera-se, assim, que a pesquisa qualitativa é viável, pois possibilita a análise do fenômeno em sua complexidade.

A pesquisa qualitativa, conforme descreve Minayo (2006), trabalha valores, motivos, desejos e atitudes que constituem a realidade social, sob a ótica dos atores e das

relações. Minayo (2006) complementa dizendo que tal abordagem consiste em oferecer ampla e progressiva compreensão do processo em análise e de sua subjetividade, trazendo à tona aspectos da realidade que extrapolam a quantificação.

Optou-se por esse tipo de análise, pois, por meio dela, foi possível compreender os fatos e significados relacionados às vivências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho experimentadas por docentes de uma IES privada no exercício de sua profissão.

Diante dessa questão, a abordagem qualitativa se configurou como a mais indicada para o estudo, pois estava em consonância com a abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho que utiliza a fala como recurso fundamental e busca a compreensão aprofundada de aspectos subjetivos valorizados na abordagem qualitativa.

Quanto aos meios, a pesquisa consistiu em um estudo de caso. Para Yin (2005, p. 32), o “estudo de caso é uma investigação empírica que estuda um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto na vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

4.2 Unidade de Análise e Sujeitos da Pesquisa

Para Collis e Hussey (2005), uma unidade de análise consiste no local onde o caso é estudado, bem como são estudados os fenômenos ocorridos, conforme o problema de pesquisa. Assim sendo, nesta pesquisa, a unidade de análise foi constituída por uma Instituição de Ensino Superior (IES) Privada da cidade de Belo Horizonte.

Para Collis e Hussey (2005), os sujeitos da pesquisa são os indivíduos participantes diretamente do ambiente onde a pesquisa está sendo realizada e fornecerão dados para responder ao problema proposto.

Nesse caso, os sujeitos da pesquisa foram os docentes que atuam no curso de graduação tecnológica da IES estudada. A obtenção da amostra deu-se de forma

intencional por acessibilidade que, de acordo com Cerro, Bervian e Silva (2007), significa que o pesquisador deve selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado um grupo representativo para responder aos problemas de pesquisa e aos objetivos propostos em entrevista.

Assim sendo, o estudo foi realizado através de entrevistas com 12 docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos da IES pesquisada.

Diante do conceito apresentado, para justificar a escolha dos entrevistados, foi levado em consideração o fato de os mesmos ministrarem disciplinas no curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos.

4.3 Técnicas de Coleta de Dados

Na visão de Cerro, Bervian e Silva (2007), a fase da coleta de dados é quando são definidos os meios pelos quais as informações sobre as variáveis de pesquisa são coletadas. Os autores consideram que, neste momento, pode-se utilizar uma grande variedade de instrumentos, tais como: questionários, escalas de classificação, listas, documentos, dentre outros. Contudo, alertam para o fato de que deve haver uma coerência na escolha dos instrumentos, de acordo com a finalidade da pesquisa e de acordo com os objetivos propostos para que os dados coletados garantam a fidedignidade e qualidade nas informações obtidas.

No caso desta pesquisa, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevista semiestruturada, adaptada e transformada a partir do conteúdo do Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), segundo Ferreira e Mendes (2007). O roteiro elaborado encontra-se apresentado no APÊNDICE desta dissertação.

Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada é realizada a partir da elaboração de um roteiro que contém perguntas formuladas pelo próprio pesquisador ou são adaptadas de questionários e roteiros já validados e utilizados em outros estudos.

Para Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada tem como característica “questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se

relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos dariam frutos a novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes”. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador. Complementa o autor, afirmando que a entrevista semiestruturada “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Ferreira e Mendes (2007) dizem que o ITRA tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho.

O citado instrumento está estruturado em quatro escalas interdependentes, que buscam avaliar as dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento, a saber:

- . Primeira dimensão: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). Tal escala permite avaliar o conteúdo do trabalho, envolvendo a sua organização, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho.
- . Segunda dimensão: Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Tal escala permite avaliar os indicadores de vivências e sofrimento no trabalho.
- . Terceira dimensão: Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT). Tal escala permite avaliar danos físicos, psicológicos e sociais do trabalho.
- . Quarta dimensão: Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT). Tal escala permite avaliar os custos humanos do trabalho nos níveis físico, cognitivo e afetivo.

A pesquisadora tomou como base as quatro escalas do ITRA citadas para elaborar um roteiro de entrevistas com questões a serem feitas aos profissionais participantes da pesquisa. Além desse instrumento, foram acrescentadas, na investigação, questões que possibilitassem investigar a respeito das estratégias de enfrentamento do sofrimento.

4.4 Técnica de Análise de Dados

A técnica predominante de análise de dados neste estudo é denominada por Bardin (2004) e Minayo (2006) como análise de conteúdo. Minayo (2006) considera que essa é a expressão mais usada para representar o tratamento dos dados de uma pesquisa qualitativa.

Já Bardin (2004) conceitua a técnica da análise de conteúdo como:

[...] conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos, a descrição do conteúdo das mensagens (indicadores quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos, relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2004, p. 42).

Bardin (2004) ensina que a técnica de análise de conteúdo é formada por três tipos de análise. O autor cita em primeiro lugar a análise temática, que tem por objetivo identificar as representações sociais ou as avaliações dos sujeitos, priorizando a análise de elementos que compõem o discurso, como, por exemplo, a frequência dos temas evocados e a avaliação dos juízos formulados pelo locutor.

O segundo tipo de análise é conceituado por Bardin (2004) como análise formal. Esta, segundo o autor, vai buscar relação entre as formas e o encadeamento do discurso.

A terceira categoria da análise de conteúdo é conceituada por Bardin (2004) como análise estrutural, e esta tem como objetivo revelar aspectos implícitos na mensagem.

Diante dos conceitos apresentados e levando em consideração os objetivos propostos neste estudo, optou-se pela análise temática.

As entrevistas foram realizadas através de um contato entre a pesquisadora e o sujeito, tendo sido solicitado que os sujeitos fornecessem seus e-mails de contato.

Nesse momento, a pesquisadora elaborou uma apresentação formal contendo seus dados pessoais e os objetivos da pesquisa, bem como a denominação da instituição

de ensino onde a mesma está realizando o curso de mestrado acadêmico em Administração.

Os roteiros foram enviados por e-mail aos docentes escolhidos para participarem da pesquisa dois dias antes da data marcada para a realização da entrevista. O objetivo desse prévio envio foi fazer com que os sujeitos tomassem conhecimento das questões que seriam abordadas e enviassem dúvidas e sugestões para a pesquisadora.

Após obter os resultados, a pesquisadora realizou uma prévia comparação dos resultados para verificar e identificar as respostas dos sujeitos que mais se identificassem com os objetivos propostos no trabalho.

Os dados foram então submetidos à análise dos núcleos de sentido (ANS), técnica adaptada a partir da análise categorial, desenvolvida por Bardin (2004).

Segundo Ferreira e Mendes (2007, p. 72), esse método “tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, com base em temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que deem maior suporte às interpretações”.

Desse modo, são realizados, através da ANS, desdobramentos do texto em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos que se sobressaíram no discurso. Ferreira e Mendes (2007) explicam ainda que tal técnica é aplicada por meio de procedimentos sistemáticos que envolvem definição de critérios para análise.

Ferreira e Mendes (2007) alertam para a relevância de se considerar a rede de significados revelados no conteúdo dos núcleos que têm expressão em particularidades da linguagem, como, por exemplo, as conjunções, os paradoxos e as metáforas, entre outras figuras de linguagem que fazem parte do núcleo de sentido e lhe dão consistência (FERREIRA; MENDES, 2007).

Para que tais redes de significados sejam consideradas, Ferreira e Mendes (2007) apresentam procedimentos descritos da seguinte forma:

[...] após a leitura geral de cada entrevista e marcação das falas que representam os temas psicológicos/semânticos, torna-se importante classificar e agrupar os temas em núcleos de sentido. Os temas são categorizados pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico. O status de núcleo de sentido é dado pela força dos temas, que ao serem recorrentes criam uma consistência em torno daquele núcleo. A nomeação e a definição dos núcleos de sentido é um dos passos mais difíceis da análise, e ao mesmo tempo, o essencial para se dizer que a técnica foi aplicada. Por isso o pesquisador deverá se dedicar a esta etapa com cuidado. O nome e a definição devem ser sempre criados com base nos conteúdos verbalizados com um certo refinamento gramatical de forma. Às vezes, ocorre do nome da categoria ser uma fala do sujeito (MENDES, 2007, p. 73).

Nessa perspectiva, Ferreira e Mendes (2007) afirmam que a clínica do trabalho, na concepção da psicodinâmica, tem como princípio metodológico fundamental a interpretação da fala para a ação. É por meio da palavra que o pesquisador tem acesso aos conteúdos latentes; é por meio da análise das contradições, incoerências e mecanismos de defesa, expressos no discurso, que será possível verificar a dinâmica das vivências de prazer-sofrimento em relação ao contexto do trabalho.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da realização da entrevista com 12 docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos de uma Instituição de Ensino Superior Privada localizada na cidade de Belo Horizonte.

Inicialmente, foram apresentados os dados demográficos dos entrevistados (perfil, cargo que ocupa, grau de instrução, tempo de profissão, dentre outras). Posteriormente, fez-se a apresentação dos resultados da Análise dos Núcleos de Sentido, realizada a partir da coleta de dados durante a realização da entrevista com os sujeitos. Esses dados foram analisados à luz do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Ferreira e Mendes (2007).

Em seguida, foi realizada uma discussão sobre a percepção dos entrevistados no que se refere às suas relações de trabalho. Foram tomadas como base todas as categorias e subcategorias contidas no ITRA.

5.1 Dados Demográficos dos Entrevistados

Na TAB 1, a seguir, estão apresentados os dados demográficos relacionados ao gênero, idade e estado civil dos docentes entrevistados.

Tabela 1 - Dados demográficos: gênero, idade e estado civil

Gênero	NA	%	Idade	NA	%	Estado Civil	NA	%
Masculino	7	58,0	De 25 a 35 anos	5	41,0	Casado	9	75,0
Feminino	5	41,0	De 35 a 45 anos	2	16,0	Solteiro	2	16,0
			De 46 a 55 anos	3	27,0	Divorciado	1	8,0
			De 56 a 67 anos	2	16,0			
Total	12	100,0	Total	12	100,0	Total	12	100,0

Fonte: dados da pesquisa

De acordo com a TAB. 1, nota-se que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino com 58,00% dos docentes, contra 41% de professores do sexo masculino. Com relação à idade, verifica-se que prevaleceu a média etária entre 25 a 35 anos, pois 41% dos professores mencionaram tal idade na pesquisa. Considera-se ainda o

percentual de 27% de professores com idades médias entre 46 a 55 anos e 16% de professores com idades entre 35 a 45 anos e outros 16% com idades entre 56 a 67 anos. Com relação ao estado civil, nota-se que a maioria dos docentes entrevistados é casada, já que este foi o estado civil apresentado por 75% da amostra utilizada nesta pesquisa. Destaca-se ainda que 16% dos professores mencionaram ser solteiros e 8% mencionaram ser divorciados.

Na TAB. 2, abaixo, encontram-se apresentados os dados demográficos dos docentes entrevistados quanto ao grau de escolaridade, idiomas que falam e conhecimentos em informática.

Tabela 2 - Dados demográficos: escolaridade, idiomas e conhecimento em informática

Escolaridade	NA	%	Idioma	NA	%	Informática	NA	%
Doutores	1	8,0	Inglês	7	57,00	Básico	11	92,0
Mestres	7	57,0	Inglês e Espanhol	3	27,00	Avançado	1	8,0
Mestrandos	1	8,0	Espanhol	1	8,00			
Especialização	3	27,0	Nenhum	1	8,00			
Total	12	100,0	Total	12	100,0	Total	12	100,0

Fonte: Pesquisa da autora (2013)

Os dados apresentados na TAB. 2 indicam que, entre os 12 docentes que participaram da pesquisa, 57% possuem titulações de mestres e há ainda 27% de docentes que possuem cursos de especialização. Verifica-se que houve um docente (8%) que destacou ter o título de doutor e outro(a) que destacou que atualmente está em fase de conclusão do curso de mestrado.

Quando questionados sobre os idiomas que falam e/ou dominam de forma básica ou avançada, 57% dos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos mencionaram apenas o inglês e 8% mencionaram apenas o espanhol. Verifica-se que houve 27% de professores que dominam os idiomas inglês e espanhol e apenas um docente mencionou em pesquisa não ter conhecimento nenhum de outros idiomas.

No que se refere ao conhecimento de informática, a pesquisa realizada indicou que 92% dos docentes entrevistados mencionaram ter conhecimentos básicos que

englobam noções de *word*, *excell* e *power point* e pesquisas na internet. Apenas um docente (8% da amostra) destacou que possui conhecimentos avançados, que além dos citados inclui noções técnicas de computador.

Na TAB. 3, encontram-se apresentados os resultados relacionados ao perfil demográfico dos entrevistados com relação ao tempo em que exercem a profissão de docentes, se atuam em outras instituições e a carga horária semanal de trabalho.

Tabela 3 - Dados demográficos: tempo de profissão, atuações extras, carga horária

T. de profissão	NA	%	Extras	NA	%	C. Horária	NA	%
Menos de 5 anos	1	8,0	Sim	3	25,0	20 horas	8	67,00
De 6 a 10 anos	4	33,0	Não	9	75,0	40 horas	4	33,0
De 11 a 15 anos	2	18,0						
De 16 a 20 anos	1	8,0						
Acima de 20 anos	4	33,00						
Total	12	100,0	Total	12	100,0	Total	12	100,0

Fonte: Pesquisa da autora (2013)

Os dados da TAB. 3 indicam que grande parte dos professores já possui mais de cinco anos de profissão, pois 33% dos participantes da pesquisa mencionaram ter em média de seis a 10 anos de profissão, 18% destacaram que já exercem a profissão de docentes em média de 11 a 15 anos, 8% são professores em média de 16 a 20 anos e há ainda 33% que exercem a profissão de docentes há mais de 20 anos.

Com relação a desenvolverem atividades de docentes em outras instituições, a pesquisa identificou que 75% dos docentes entrevistados, atualmente, também são professores em outras instituições e, com relação à carga horária em que atuam na IES pesquisada, verifica-se que 67% dos entrevistados mencionaram que trabalham na IES cerca de 20 horas semanais contra 33% dos professores que trabalham na IES 40 horas semanais.

Após o detalhamento do perfil demográfico dos 12 docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos que participaram da pesquisa, passa-se à Análise do Núcleo de Sentidos (ANS) no tópico a seguir.

5.2 Análise dos Núcleos de Sentido

A análise dos núcleos de sentido (ANS) permite a identificação e explicação dos aspectos simbólicos e reais, na interação do sujeito com sua realidade de trabalho. Apresenta como critério a divisão do texto em unidades, denominadas núcleo de sentidos e realiza a investigação dos temas psicológicos que se sobressaem no decorrer do discurso. Trata-se de uma técnica de análise sustentada pela comunicação oral e/ou escrita. O principal objetivo é agrupar os conteúdos latentes e manifestos para a formação do núcleo de sentido (FERREIRA; MENDES, 2007).

Inicialmente, foram definidas as categorias e subcategorias: contexto de trabalho (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais); custos do trabalho (físico, cognitivo e afetivo); sentido do trabalho (vivências de prazer e sofrimento) e estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho.

A seguir, apresentam-se as categorias e subcategorias aliadas ao núcleo de sentido gerado, considerando-se os objetivos da pesquisa, que foram definidos a partir das quatro dimensões do ITRA.

Quadro 1 - Análise do Núcleo de Sentidos (ANS)

CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	NÚCLEO DE SENTIDO
Contexto do Trabalho	Organização do trabalho	Ritmo intenso e exigências por cumprimento de prazos
	Ambiente físico	Falta tecnologia, o acesso a equipamentos é crítico e a segurança é baixa.
	Relações socioprofissionais	Justiça nas tarefas, clima harmonioso/cooperativo e comunicação eficiente
Custos do trabalho	Físico e cognitivo	Há esforço físico (voz), e exigências intelectuais - atualização
	Afetivo	Há liberdade emotiva e estímulo ao bom humor
Sentidos do trabalho	Vivências de prazer	Gosta do que faz, reconhecimento dos alunos e colegas, sentir-se apoiado
	Vivências de Sofrimento	Falta de reconhecimento por parte dos alunos e estrutura burocrática
Estratégias de enfrentamento		Confiança no próprio desempenho

Fonte: Dados da pesquisa (2013)

A partir dos núcleos de sentidos apresentados no Quadro 1, gerados pela própria fala dos entrevistados, submeteram-se os resultados encontrados às categorias e subcategorias definidas de acordo com as quatro dimensões do ITRA, complementando a análise com as estratégias de enfrentamento desenvolvidas pelos docentes pesquisados no contexto de seu trabalho.

5.3 Vivências de Prazer e Sofrimento dos Docentes

Os tópicos apresentados a seguir foram elaborados com base na ANS realizada a partir do Inventário sobre Riscos e Adoecimento no Trabalho (ITRA), de Ferreira e Mendes (2007) que subdividiram os riscos de adoecimento, bem como as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores em quatro grandes categorias: contexto do trabalho, custos do trabalho, sentidos do trabalho e danos do trabalho. Estas possuem subcategorias e serão analisadas de forma detalhada a seguir.

5.3.1 Contexto do Trabalho

A primeira categoria analisada é o contexto do trabalho que possui como subcategorias a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações socioprofissionais.

5.3.1.1 Organização do Trabalho

Com base na adaptação do ITRA desenvolvido por Ferreira e Mendes (2007), neste estudo, a organização do trabalho foi analisada verificando o ritmo de trabalho, a participação no planejamento da instituição e a cobrança por resultados.

Assim sendo, o primeiro questionamento realizado aos docentes relacionado ao contexto de trabalho teve como objetivo identificar seu sentimento em estar desenvolvendo suas atividades profissionais na instituição com base nas variáveis citadas acima.

Os relatos revelam que, na IES pesquisada, há uma organização de trabalho satisfatória, apesar do ritmo intenso. Segundo os docentes entrevistados, há um planejamento no qual é sinalizado em quais momentos será necessária uma maior

dedicação e os mesmos acreditam que essa realidade é comum em outras instituições.

No que se refere ao ritmo intenso, nota-se que os docentes entrevistados não o percebem como um fator estressante ou que pode gerar sofrimento, de acordo com as falas a seguir:

Me sinto imensamente feliz, acredito que meu trabalho segue o ritmo acelerado, pois tenho algumas etapas que devem ser cumpridas no semestre. (D5)

Existem momentos que exigem uma intensidade maior e outros não. (D2).

O ritmo de trabalho é intenso, o que não julgo relacionado à instituição, mas à natureza da atividade que exerço. Como tenho muito tempo de casa, sinto-me muito à vontade para exercer minha atividade (D3).

Nos estudos de Antunes (2002) e Barros (2012), é possível identificar que a aceleração do ritmo de trabalho está relacionada com a própria mudança no contexto do trabalho, em que se exige maior produtividade e cobrança por resultados e desempenho por parte dos trabalhadores.

No caso do trabalho dos docentes, o ritmo acelerado do trabalho é uma consequência da utilização de mais tecnologia, da extensão da carga horária, da diminuição do número de professores nas escolas, conforme salientado nas pesquisas de Freitas (2007), Mancebo (2007) e Freitas e Cruz (2008), quando esses autores descrevem que as próprias mudanças no setor educacional bem como o aumento da concorrência entre as instituições de ensino privado neste setor trouxeram um ritmo mais intenso de trabalho aos docentes que passaram também a conviver com tecnologia avançada e a desempenhar diferentes funções dentro das instituições.

Contudo, mesmo não tendo sido evidenciado na pesquisa que o ritmo intenso de trabalho causa sofrimento nos docentes, Martins (2007) afirma que o ritmo excessivo de trabalho, a ausência de pausas e a exigência de produção podem contribuir para o processo de adoecimento do trabalhador.

No que se refere ao tempo disponibilizado pela instituição para a execução das tarefas e atividades, os docentes, em geral, consideram-no satisfatório e relacionam

a sua própria capacidade de organização com o cumprimento dos prazos estipulados, como ficou evidenciado a seguir:

Sim, o tempo é adequado. Tudo depende da minha organização. Os resultados são cobrados pelos prazos estipulados com antecedência (D4).

Sim, o tempo é adequado. Os resultados são cobrados dentro do que se combinou antecipadamente (D7).

O tempo é hábil, mas, às vezes, um pouco ineficiente, talvez mais aulas, concluiriam um trabalho melhor. Os resultados são cobrados pela instituição e pelos alunos durante o semestre em avaliações (D5)

Deve-se considerar, porém, que, mesmo destacando que o tempo dado pela instituição é satisfatório para a execução das tarefas, é comum haver a necessidade de dedicação ao trabalho fora do horário, como ficou evidenciado por meio das respostas apresentadas a seguir:

Sim, mas, às vezes, tenho que trabalhar mais horas para dar conta de todas as atividades (D3)

A dedicação em sala de aula de 16 horas acrescentando o tempo de dedicação para elaborar as aulas, realizar pesquisas e atividades burocráticas tem sido necessário uma dedicação em média de mais 2 horas semanais. A cobrança maior é para cumprir com prazos de lançamentos de notas, faltas – questões burocráticas da instituição que acompanho através do sistema on-line (D8).

Nas pesquisas de Cruz e Lemos (2005), Mariano e Muniz (2006), Carvalho e Garcia (2011) e Freitas (2013), é possível perceber que, diante da necessidade de realizarem novas tarefas, os professores muitas vezes não têm tempo suficiente para cumprir todas as suas obrigações. Assim, se veem obrigados a dedicar-se em horários alternativos para que todas as tarefas e atividades necessárias sejam realizadas de maneira eficaz.

Deve-se, então, levar em consideração os resultados obtidos nas pesquisas de Vilela (2010) que destacaram o esgotamento mental e o estresse gerado pela falta de tempo como fatores que levam ao adoecimento no trabalho.

Com relação à sua participação no planejamento, os professores entendem que a mesma está, na maioria dos casos, relacionada às aulas e metodologias de ensino,

já que é consenso que os prazos são definidos pela coordenação e cargos executivos da instituição.

Participo do planejamento das aulas ministradas (plano de aula) e eventuais atividades extra-aula, é dada muita autonomia para o professor da forma como será conduzida suas aulas. Alguns prazos são estabelecidos pela direção (D10).

A cobrança por resultados não é percebida pelos docentes como um fator de sofrimento. Em geral, os docentes comentaram que as cobranças são feitas em reuniões periódicas ou por meio de ofícios enviados pela coordenação com informes sobre datas e prazos a serem cumpridos.

Lido bem com a situação. A estratégia desenvolvida é 'filtrar' as cobranças que julgo pertinentes. Naquilo que vejo lacunas, tento suprir; nos casos que julgo improcedentes, não levo a situação adiante (D1).

Todo trabalho deve ser cobrado. Considero normal esta cobrança (D6).

A cobrança é feita dentro do que foi combinado previamente. Não tenho nenhuma queixa sobre as cobranças. A estratégia utilizada é combinar como desempenhar o trabalho e a forma de avaliação dos resultados (D7).

Cobra-se rigor nas avaliações e bons planos de ensino, o que é absolutamente correto (D9).

Tento me organizar ao máximo, sempre estabeleço metas para serem cumpridas e isso possibilita melhor atingimento de resultados. Lido bem com pressão no ambiente de trabalho (D10).

Nota-se que os resultados da pesquisa vão ao encontro da literatura pesquisada, já que, nos estudos de Cruz e Lemos (2005), Norinha, Assunção e Oliveira (2008), Mariz e Nunes (2013), as instituições de ensino passaram a cobrar mais resultados dos docentes diante do acelerado ritmo de trabalho e devido à própria profissionalização dessas instituições em busca de maior produtividade e competitividade no mercado.

Por outro lado, é preciso evidenciar os resultados encontrados nas pesquisas de Garcia e Garcia (2012) que consideraram a cobrança por resultados como um fator de sofrimento no trabalho por parte dos docentes pesquisados.

Percebe-se pelos resultados que a organização do trabalho na IES está compatível com a realidade corrente. Existe a cobrança por resultados e um ritmo muito intenso.

Por outro lado, há indícios, com base na literatura pesquisada, de que os fatores apontados pelos docentes da IES pesquisada como sendo normais e parte do contexto de seu trabalho são, na verdade, fontes de sofrimento e adoecimento no trabalho, o que indica que tais docentes podem estar desenvolvendo estratégias de defesa, tais como as apontadas nos estudos de Mendes (2007) que cita as estratégias de proteção, adaptação e exploração.

5.3.1.2 Ambiente Físico

Embora Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) considerem que não existem condições de trabalho ideais, a interação entre o trabalhador e seu ambiente laboral é um dos aspectos definidos por Ferreira e Mendes (2007) como as representações relativas à organização, às condições do trabalho e às relações socioprofissionais. Esses autores consideram a qualidade do ambiente físico, do posto de trabalho, dos equipamentos e materiais disponíveis como sendo fatores relevantes a serem analisados.

Assim, o estudo foi realizado verificando variáveis relacionadas ao ambiente físico disponibilizado pela instituição, ao acesso a materiais e equipamentos necessários e à percepção dos docentes sobre a segurança no trabalho.

Embora, em geral, o atual ambiente físico disponibilizado pela instituição (salas de aula, biblioteca e infraestrutura geral) tenha sido considerado pela maioria dos docentes entrevistados como adequado ao desenvolvimento de suas atividades, nota-se que o excesso de alunos e a falta de alguns recursos tecnológicos são questões apontadas nas falas de alguns entrevistados, como apresentado a seguir:

Sim, mas tem salas com muitos alunos dificultando uma comunicação mais direcionada à aprendizagem (D3).

O ambiente físico é adequado, com boa iluminação, cores adequadas, instrumentos de trabalho adequados, bons colegas, ambiente amigável e tranquilo que permite a concentração e o desempenho das atividades (D7)

O ambiente é confortável, mas neste semestre faltaram recursos tecnológicos que causou certo estresse inicialmente, depois foi contornado (D10).

Considera-se que, mesmo não sendo considerado como um fator relevante, ficou evidenciado, na pesquisa, que o excesso de alunos em sala de aula dificulta o trabalho dos docentes, o que pode levá-los ao sofrimento e ao adoecimento no trabalho. Tal questão também foi abordada na pesquisa realizada por Grande (2009) quando os resultados obtidos pela pesquisadora apontaram para a superlotação das salas como uma questão que cataliza o sofrimento no trabalho do docente.

O acesso aos materiais e equipamentos dado aos docentes pela instituição foi em geral considerado adequado, mas o oferecimento de poucos recursos, a necessidade de agendamento prévio e a utilização dos próprios equipamentos para evitar estresse e aborrecimentos ficaram evidenciados nas falas dos docentes:

Nem sempre o acesso é facilitado, o que leva a manobras para suprir a ausência de equipamentos em atividades anteriormente planejadas. (D1)

Sim, mas é preciso tempo e disponibilidade de materiais (D5).

Tenho minhas próprias ferramentas de trabalho necessárias (D6)

Nas pesquisas realizadas por Mariano e Muniz (2006), é possível observar que a ausência de recursos foi citada pelos docentes como sendo uma fonte de sofrimento no trabalho, já que os mesmos se veem impedidos de exercer eficazmente sua função e ministrar suas aulas com qualidade.

Ainda analisando as condições físicas de trabalho às quais os docentes entrevistados são submetidos na IES pesquisada, foram verificadas questões relacionadas à segurança no trabalho. Ficou evidenciada na pesquisa uma certa preocupação dos docentes com relação à segurança, pois a necessidade de melhorias gerais foi apontada por grande parte dos entrevistados. Contudo, vale mencionar que também foi mencionado que a IES encontra-se em reformas e está adaptando sua estrutura para promover maior segurança aos docentes e discentes, como apresentado a seguir:

Sempre foi ótimo, atualmente estamos um pouco apreensivos pelas obras que vêm ocorrendo no campus. Mas nada que nos iniba de deslocar para o trabalho (D5)

A segurança é sempre um fator preocupante. Certamente precisa ser melhorada (D6)

Hoje bastante crítica. Motivo inclusive que a empresa está adotando um programa de treinamento para segurança em casos de incêndio. Porém outros itens de igual relevância não estão sendo tratados. Ex – sem controle de quem entra no prédio e tem acesso as salas de aula; janelas sem proteção, elevadores com problemas, etc. (D8).

De maneira geral, verificou-se que, embora existam pontos positivos apontados pelos docentes com relação à infraestrutura oferecida pela instituição, é preciso levar em consideração a atual insegurança gerada pela realização de obras e reformas no prédio, a ausência de alguns recursos tecnológicos e de equipamentos suficientes e o excesso de alunos nas salas de aula, questões apontadas por Mariano e Muniz (2006) e Grande (2009) como fatores que podem gerar sofrimento e adoecimento no trabalho.

5.3.1.3 Relações Socioprofissionais

Ainda na busca de uma detalhada análise sobre a categoria relacionada ao contexto de trabalho, o estudo identificou as relações socioprofissionais vivenciadas pelos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos da IES pesquisada. Nesse momento, foram consideradas as variáveis relacionadas à clareza e justiça na distribuição das tarefas, à existência de cooperação e competição entre os colegas e à eficácia da comunicação interna, destacando a existência de clareza de diálogo e de transparência nas relações.

É consenso entre os professores entrevistados que, na IES pesquisada, há uma justa e clara distribuição de tarefas, sendo também evidenciada uma aproximação entre a coordenação e os docentes no momento de distribuir as tarefas e delegar as atividades.

Sim, sempre há uma aproximação entre coordenadores, direção e corpo docente, o que facilita o processo (D10).

Para Dejours, Lancman e Znelwar (2004), o trabalho não é apenas uma atividade, mas, também, uma relação social. Diante dessa premissa, devem-se valorizar as situações de cooperação e integração entre colegas e chefias em uma organização, buscando um ambiente saudável e sem conflitos.

Neste estudo, a cooperação entre os colegas também foi apontada como sendo uma constante entre os docentes entrevistados, salientando que tal questão faz parte da cultura da instituição e é incentivada pela coordenação e diretoria em geral.

Sim. Penso que o clima harmonioso entre os colegas é um dos grandes diferenciais do Campus em que estou (D1).

Cooperação – naturalmente a identificação com os colegas e a proximidade facilita esta integração e conseqüente ambiente de cooperação (D8).

Não percebo competição e sim cooperação entre os professores, acontece muita troca de conteúdo e material (D10).

Importa considerar que os aspectos de cooperação e coleguismo produzem efeitos positivos para o enfrentamento das dificuldades que o trabalho produz e auxiliam para o não adoecimento do trabalhador, em situação inversa, há prejuízos relacionados à saúde para esses trabalhadores (FERREIRA; MENDES, 2007).

Destaca-se também que, embora os professores entrevistados tenham mencionado que há uma certa competição interna, os mesmos, em sua maioria, acreditam que essa situação é saudável e faz parte da natureza de cada indivíduo, como ficou evidenciado nas falas a seguir:

A competição é saudável, justa e equilibrada (D7).

Existe uma competição velada. Aquela coisa do quem sabe mais, quem é “doutor”, uma certa fogueira de vaidades. É necessário tato e cuidados para não melindrar esse (a) ou aquele (a) (D11).

Finalmente, quando questionados sobre a eficácia da comunicação interna e sobre a transparência de diálogo entre os colegas e entre a chefia, houve uma aceitação dos professores entrevistados com relação aos meios de comunicação utilizados na IES e os mesmos acreditam que a chefia e a coordenação, em geral, estão disponíveis ao diálogo e se comunicam com transparência.

Sim, a comunicação é eficiente. Há canal direto com a chefia. Há uma certa transparência, suficiente (D4).

Sim, a comunicação está disponível e o diálogo com a chefia se faz presente. Objetividade e clareza são itens evidenciados (D8).

Sim, a comunicação flui adequadamente, com clareza e transparência (D10).

Salienta-se apenas a percepção de alguns professores sobre a demora em receber determinadas informações, o que ocasionalmente dificulta a realização de seus trabalhos.

Nem sempre as informações chegam a tempo. Há muitas pessoas envolvidas nos processos, o que torna a comunicação falha em muitas ocasiões (D1).

Considero, mas pode ser melhorada. Tenho as informações mas não em tempo hábil (D11).

Realizando uma análise geral relacionada ao contexto do trabalho na IES pesquisada, ficou evidenciado em pesquisa que os docentes não percebem uma série de fatores que podem causar sofrimento e adoecimento no trabalho, tais como: o ritmo excessivo, a cobrança por resultados e a ausência de infraestrutura adequada.

Ao mesmo tempo, nota-se que as relações de trabalho são, em geral, harmoniosas e com base na cooperação e os professores sentem uma aproximação direta com a coordenação e a diretoria.

A próxima categoria analisada na presente dissertação diz respeito aos custos do trabalho.

5.3.2 Custos do Trabalho

Conforme Ferreira e Mendes (2007), os custos do trabalho devem ser analisados considerando os custos físicos, os custos cognitivos e o custo afetivo.

5.3.2.1 Custos Físicos

Os custos físicos relacionados ao trabalho dos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos da IES pesquisada serão analisados levando em consideração o esforço necessário para a realização das tarefas.

Ficou evidenciado na pesquisa que os esforços dos docentes para a realização das suas tarefas estão presentes no cotidiano e estes são basicamente esforços relacionados à voz, postura (muito tempo de pé) e esforço de visão, diante de um longo tempo dedicado à leitura.

Sim, em tempos secos, a falta de voz e infecção de garganta. Já estive afastada e também já trabalhei nestas condições (D4).

Meus esforços principais são os deslocamentos para chegar à sala de aula e costume dar aula de pé e transitando em sala de aula (D8).

Tais problemas vão ao encontro da literatura pesquisada, como demonstrado nos estudos de Cruz *et al.* (2010), que apontaram os problemas crônicos, como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), doenças causadas por esforços repetitivos (LER), problemas de voz, cefaléia crônica dentre outros como sendo comuns nas atividades de docentes atualmente.

Contudo, em geral, os docentes entrevistados consideram tais esforços como sendo normais de sua profissão.

(não entendi bem) Se eu faço esforço físico? Sim, um pouco. Não me prejudica (D4).

Um única vez tive problemas com a minha voz, mas já equacionado (D6).

Entendo que não há tarefas sem esforço físico (D9).

Mesmo não tendo sido evidenciado que tais esforços são uma fonte de sofrimento entre os professores pesquisados, vale salientar que, nas pesquisas de Vilela (2010) e Coutinho, Dal Magro e Budde (2011), o esforço e a exaustão física levados pela necessidade de ficar muitas horas em pé foram fatores citados pelos professores pesquisados como causadores de adoecimento no trabalho, indicando que os docentes podem estar desenvolvendo estratégias de defesa que os fazem negar tal esforço.

5.3.2.2 Custos Cognitivos

Os custos cognitivos dos docentes foram analisados levando em consideração a forma como lidam com situações imprevistas e as exigências intelectuais impostas a seu trabalho.

No que se refere à forma como lidam com situações imprevistas, a pesquisa identificou que os docentes lidam de forma natural e contam com o apoio dos colegas e da chefia.

Lido de forma tranquila, pois imprevistos acontecem, e devemos nos adaptar. Sempre tenho apoio da coordenação e da instituição (D5).

Situações imprevistas devem ser tratadas com a clareza e a rapidez advindas da experiência profissional. O apoio dos entes de supervisão é fundamental para que se tenha a necessária segurança na tomada de decisões, às vezes, difíceis (D7).

Lido bem, sei trabalhar com os imprevistos, tenho flexibilidade necessária (D11).

As exigências intelectuais impostas ao trabalho dos docentes são claras e ficou evidenciado que os mesmos consideram que são muitas, já que, além de leituras constantes para ministrar as aulas, existe a exigência por capacitação e atualização dos conhecimentos na profissão do docente. Verifica-se tal situação por meio das falas dos entrevistados citadas a seguir:

Sim, sem dúvida. Um trabalho dependente de conhecimento, experiência e de decisões impõe exigências intelectuais (D7)

Quem trabalha como professor tem sempre que pensar em melhoria contínua, a exigência é grande neste sentido, todo conhecimento é pouco (D10).

O trabalho docente, assim como a maioria das profissões passou (e tem passado) por inúmeras transformações de acordo com os estudos de Martins (2008), Freitas (2007) e Leite (2011). Desse modo, a busca constante por capacitação é uma premissa, não apenas da atividade de docente, como evidenciado nos estudos de Sampaio e Marin (2004), mas também como uma tendência geral relacionada ao mercado de trabalho da atualidade.

Em contrapartida, as pesquisas de Coutinho, Dal Magro e Budde (2011), Carvalho e Garcia (2011) e Garcia e Garcia (2012) destacam que o esgotamento mental é uma fonte de sofrimento no trabalho dos docentes e este pode estar relacionado às exigências intelectuais impostas à profissão, tanto no exercício diário das suas atividades, como no que se refere à necessidade de buscar constantemente conhecimento, capacitação e atualização.

5.3.2.3 Custos Afetivos

Com relação aos custos afetivos, a análise das vivências dos docentes foi realizada com base na existência de liberdade para que os mesmos demonstrem seus sentimentos e na possibilidade de já terem se descontrolado no trabalho. Além disso, foram verificadas questões relacionadas a orientações éticas e a exigências quanto ao humor dos profissionais.

A liberdade para demonstrar sentimentos é vivenciada por todos os docentes entrevistados e, com relação à possibilidade de já ter se descontrolado no ambiente de trabalho, existem algumas situações em que os professores mencionaram terem sido levados pelo “momento” ou por estresse, mas, em geral, os professores entrevistados demonstraram resguardo no que se refere a demonstrar sentimentos ou descontrolar-se no trabalho.

Sim, há liberdade para demonstrar os sentimentos. As emoções decorrentes do trabalho devem ser tratadas pela razão. Se as emoções são tratadas pela razão não haverá descontrolado no exercício das atividades (D7)

Já me descontrolei em sala de aula algumas vezes pela necessidade de demonstrar insatisfação com algumas situações (D1).

A sala de aula é um ambiente que exige por parte do professor autocontrole. Acredito que a maturidade, apoio dos colegas e trocas de experiência me ajudam no meu crescimento (D8).

Sentimentos são para serem guardados. Expô-los é correr risco, sempre (D9).

Descontrolada não, mas recentemente tive que segurar para não ter uma reação mais explosiva. O nosso controle emocional, poder de negociação e liderança tem que estar bem desenvolvido, caso contrário não conseguimos lidar bem com a profissão. Não tem espaço nenhum para expressar sentimentos, neste ambiente você tem que ter muita maturidade, controlar impulsividade e, às vezes, ser sobre humano (D10).

A orientação ética é outra questão vivenciada por todos os docentes entrevistados e os mesmos mencionaram que tal conduta faz parte da cultura da instituição e que são constantemente incentivados pela coordenação e pela diretoria a agirem sempre com ética e transparência em suas atividades pessoais e profissionais.

A ética é um valor da instituição, mas as orientações nesse sentido partem mais da minha própria conduta como profissional (D1).

Com relação à exigência por parte da IES pesquisada quanto ao humor dos docentes, notou-se que, em geral, os mesmos consideram que não existe uma pressão para que os professores tenham sempre bom humor. Além disso, não relacionam essa questão como fonte de sofrimento, pois acreditam que faz parte da profissão e do bom relacionamento com os alunos e colegas.

O professor precisa controlar o seu humor em sala. Ou seja, estar de “bom humor” é requisito para o desenvolvimento do trabalho (D1).

Sim, uma exigência mais minha do que da instituição. Preciso passar em sala de aula uma visão motivadora, animada (D4).

Não. Entretanto, é natural que o trabalho seja desempenhado com bom humor. Até porque quem gosta do trabalho que desempenha está sempre de bom humor (D7).

Não, jamais me disseram para ser mais bem-humorada do que já sou (D9).

De uma maneira geral, nota-se que os custos do trabalho para os docentes entrevistados estão basicamente relacionados ao esforço intelectual gerado pela necessidade de constante atualização e capacitação.

Tal resultado vai ao encontro da literatura pesquisada já que, nos estudos realizados por Coutinho, Dal Magro e Budde (2011), Carvalho e Garcia (2011) e Garcia e Garcia (2012), verificou-se que o esforço intelectual pode levar à exaustão e a situações de estresse. Nesse caso, deve-se levar em conta até que ponto esses esforços são de fato considerados “normais” pelos docentes, ou são uma estratégia de defesa desenvolvida por eles.

A próxima categoria a ser analisada neste estudo é a categoria relacionada aos sentidos do trabalho e, nesta, serão detalhadas as vivências de prazer e de sofrimento dos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos da IES pesquisada.

5.3.3 Sentidos do Trabalho

Os sentidos do trabalho, conforme Ferreira e Mendes (2007), devem ser analisados levando em consideração as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre os profissionais.

5.3.3.1 Vivências de Prazer no Trabalho

As vivências de prazer no trabalho dos docentes pesquisados foram analisadas verificando as variáveis relacionadas à identificação pessoal dos entrevistados com o trabalho, bem como ao sentimento de realização e ao grau de motivação atual. Além disso, buscou-se analisar a liberdade para expor opiniões e o apoio recebido pelos docentes dos colegas e da chefia. O sentimento de orgulho em relação ao trabalho também foi objeto de análise nesta categoria e a percepção dos entrevistados sobre o sentimento de utilidade e bem-estar.

Para Barros (2009), é fundamental o indivíduo reconhecer-se no que faz para que este vivencie situações de prazer no trabalho, pois é por meio desse reconhecimento que o indivíduo encontrará elementos que serão fundamentais para a construção de sua identidade.

Ficou evidenciado que os professores entrevistados identificam-se com o trabalho, havendo uma satisfação pessoal pela atividade docente. A motivação está diretamente relacionada à possibilidade de lecionar e fazer parte da educação dos alunos, como representado nas falas a seguir:

Sim, sou satisfeita com que eu faço. Motiva o reconhecimento, vindo mais dos alunos do que da chefia (D4).

Sim, me identifico com o que faço e, por isto me sinto realizado. O que me motiva são os constantes desafios tanto do trabalho em si quanto na condução de várias pessoas com personalidades, desafios e objetivos bem diversos (D7).

É uma escolha consciente e que me sinto realizada. Minha motivação maior é contribuir para que o aluno cresça e consiga colocar em prática as melhores Práticas de RH nas empresas e exercer assim uma Gestão Responsável de Pessoas (D8).

Trabalho muito também por prazer, me sinto realizada em contribuir com o crescimento dos alunos. Adoro ensinar (D10).

Amo o que faço, para mim, é um divertimento (D11).

Nota-se que, em geral, a identificação com o trabalho de docente tem sido considerada uma fonte de prazer entre os professores pesquisados.

Também nas pesquisas teóricas utilizadas neste estudo, tal questão ficou evidenciada já que Martins (2009) abordou essa questão, considerando que o prazer

de ensinar e a identificação com a atividade estão presentes no cotidiano dos docentes, independente do setor ou do nível de ensino em que atuam.

Também nas pesquisas de Czekster (2007) considera-se que a escolha pessoal pela atividade de docente é uma fonte de prazer independentemente dos recursos e das condições de trabalho oferecidas pelas instituições, pois o prazer de contribuir para o crescimento dos alunos é a principal motivação dos professores pesquisados.

No que se refere à liberdade para expressar as ideias e ao apoio recebido dos colegas e chefia, há um sentimento comum entre os professores de que a IES promove essa integração e liberdade, sendo esta considerada como fator fundamental para a satisfação no trabalho. Por outro lado, os docentes consideram que a liberdade deve ser dada com limite, bem como as formas de se expressar e ter ideias, conforme evidenciado a seguir:

Sim. E isto é fundamental (D7).

Sim, é dada liberdade, mas como em qualquer ambiente tem limite. É necessário saber expressar (D10).

Quando questionados sobre as situações que mais trazem satisfação e orgulho, o reconhecimento dos alunos e o aprendizado foram as situações mais citadas entre os docentes pesquisados. Tal questão foi marcante na entrevista e pode ser evidenciada nas falas apresentadas a seguir:

A convicção de que desempenho o meu trabalho da melhor forma, e o reconhecimento dos meus alunos (D1).

Como disse, mudar a vida dos meus alunos, ver o quanto mudaram em um semestre. E depois sentir o reconhecimento deles através do carinho que me destinam sempre, mesmo quando não são mais meus alunos (D5).

Cada dia de trabalho representa mais uma etapa na formação de pessoas. Isto é gratificante para mim (D6).

Encontrar com ex-alunos no mercado de trabalho agora como profissionais (D8).

Como já disse, o fato de o aluno aprender alguma coisa, melhorar o seu desempenho, sair no final do semestre com mais conhecimentos do que quando entrou pra escola, no que diz respeito à minha disciplina (D9).

Para os docentes, o sentimento de utilidade está diretamente relacionado à contribuição de seu trabalho para o processo de aprendizagem e crescimento dos

alunos segundo Martins (2008), Grande (2009), Vilela (2010), Carvalho e Garcia (2011) e Cupertino (2012).

Vale aqui citar que, nas pesquisas de Mariano e Muniz (2006), destacou-se que o reconhecimento e o orgulho de ensinar se constituem em uma fonte “inesgotável” de prazer para os docentes que participaram da pesquisa.

De uma maneira geral, deve-se também levar em consideração o que diz Oliveira (2008, p. 35), quando esse autor diz que “o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade”.

Da mesma forma reconhecem Dejours (2004) e Lancman e Znelwar (2004) que o reconhecimento no trabalho é uma fonte de prazer, pois esses autores consideram que, por meio do reconhecimento, o indivíduo obtém um sentido para o trabalho que desenvolve. Assim, dizem os autores:

Sem reconhecimento só sofrimento patológico e estratégias defensivas, sem reconhecimento, haverá inevitavelmente desmobilização (LANCMAN; SZNELWAR 2004, p. 214).

Nesta pesquisa, tal questão também pode ser comprovada por meio do sentimento de orgulho e utilidade citados pelos docentes como fontes de prazer no trabalho como será visto a seguir.

O sentimento de utilidade também ficou evidenciado entre os docentes entrevistados e, em geral, este é diretamente relacionado ao reconhecimento, tanto dos alunos como dos colegas e da instituição. Além disso, esse sentimento também se revela quando verificam que são chamados para participar de projetos e decisões relevantes para a IES.

Sim, quando sou chamada a participar de decisões importantes (D3).

Sim, pela espontaneidade da coordenação em sempre pensar em mim para realizar alguma tarefa importante (D5).

Sim. Útil quando o trabalho é necessário e ele é feito com carinho e dedicação. Reconhecido quando muitos, senão todos transmitem a satisfação de ver um trabalho bem feito (D7).

O sentimento de utilidade dos docentes como sendo uma fonte de prazer também ficou evidenciado nas pesquisas de Grande (2009) Carvalho e Garcia (2011) e Cupertino (2012), mas este é diretamente relacionado a se sentirem úteis quando verificam o crescimento e o aprendizado de seus alunos.

Com relação à pergunta específica sobre o que proporciona maior prazer no trabalho dos docentes entrevistados, nota-se que, além da condição de professor, a participação no crescimento dos alunos e a convivência em um local cercado por conhecimento são as situações mais citadas neste estudo.

Sim. A sensação de dever cumprido é uma satisfação; talvez um prazer (D1).

A sala de aula me proporciona prazer. A atenção dos alunos, o ato de falar em público (D4).

Sim. O que me proporciona mais prazer no meu trabalho é no término de uma aula sentir que todos os meus alunos compreenderam a informação e o conteúdo daquele dia (D5).

Sim, participar do crescimento dos alunos e o convívio com os colegas professores (D8).

A convivência com os colegas é prazerosa e com os alunos é muito rica e aprendo algo todos os dias (D9).

Ficou evidenciado tanto na pesquisa realizada com os docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos, como por meio da literatura consultada que o prazer vivenciado a partir do reconhecimento, para os professores, está relacionado ao aluno e não especificamente à instituição, demonstrando que a atividade de docente é permeada pelo dever de ensinar e pela responsabilidade de promover o crescimento, conforme identificado por Castro (2008), quando esse autor considera que, na visão dos professores, estes são um “elo” entre os valores que o indivíduo recebe desde sua infância, seu contato com o conhecimento e a sua formação e capacitação na vida adulta.

5.3.3.2 Vivências de Sofrimento

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o sofrimento no trabalho é decorrente de um conjunto de fatores resultantes das formas de realizar o trabalho e das relações mantidas no meio organizacional.

As vivências de sofrimento dos docentes entrevistados foram analisadas levando em consideração variáveis relacionadas aos fatores que causam insegurança e insatisfação no trabalho, existência de sobrecarga emocional, percepção sobre a falta de reconhecimento como fonte de sofrimento e vivências de situações constrangedoras ou injustas.

Nos estudos de Faria e Meneghetti (2001), verifica-se que as dificuldades, os medos, as angústias e as incertezas são vividos com intensidade nas relações de trabalho e isso se dá porque os desejos de sucesso dos sujeitos de serem reconhecidos como fundamentais para a organização, de possuírem uma identidade e de fazerem parte de um projeto comum são os objetivos mais corriqueiros.

Tal situação, embora com menor intensidade, ficou evidenciada por meio da realização da pesquisa com os docentes.

Com relação aos fatores geradores de insegurança, pode-se identificar que os docentes consideram que a carga horária flutuante, a exigência de trabalhos burocráticos, a falta de motivação e comprometimento dos alunos e a falta de planejamento das atividades são as principais fontes.

A carga horária que é flutuante. Isso causa insatisfação e insegurança, por não se saber o salário e a carga de trabalho com antecedência (D4).

Mudanças de salas, nas quais não existe uma sequência lógica. (Isso nos cansa e cansa muito os alunos). E obras, fico com medo de construções, pois tive muitas experiências ruins na minha vida (D5).

A maior insegurança se relaciona à incerteza de manutenção do trabalho a cada semestre (D6).

Me deparar com alunos desmotivados e pouco comprometidos (D8).

Muito raramente com falta de educação de alguns alunos, a falta de limite e a atenção dispersa que é uma realidade nestes alunos mais jovens, a atenção é muito superficial, são aéreos e isso atrapalha a absorver o conteúdo transmitido (D10).

Para Moraes (2005), as questões relacionadas ao trabalho burocrático exigidas do professor na atualidade, bem como as restrições relacionadas à escolha do material didático a ser usado nas aulas são uma fonte de sofrimento no trabalho, pois não

permitem ao profissional autonomia e independência para planejar suas aulas e adaptá-las às necessidades e à própria realidade de seus alunos.

A sobrecarga emocional não foi identificada como um fator presente no cotidiano dos docentes entrevistados, mas a dificuldade em lidar com pessoas e administrar as diferenças bem como a falta de comprometimento dos alunos podem levar a um sentimento de frustração e sofrimento no trabalho, como evidenciado nas falas a seguir:

Sim. Lidar com pessoas o tempo todo não é fácil. Procuo não superestimar as questões emocionais e deixá-las no ambiente de trabalho, o que nem sempre é possível, claro (D1).

Em algumas situações sim. Quando a turma não corresponde as minhas expectativas. Tento ignorar, mas me incomoda muito (D3).

Também existe uma dificuldade em lidar com “alunos difíceis”. Isto exige muita habilidade e experiência (D6).

Embora os docentes entendam que a falta de reconhecimento e valorização profissional seja uma fonte de sofrimento no trabalho, os mesmos não percebem isso de forma generalizada em seu ambiente como destacado a seguir:

Sim. Mas há o reconhecimento, a cada final do semestre por parte dos alunos. Para mim, este é o ponto alto do meu trabalho (D4).

Acho que sim, percebo isso pela falta de motivação de muitos colegas. Às vezes, sinto que estão ali só para cumprir o horário. Não gostam de brincar nem de interagir com os demais (D5).

Com mais de 28 anos de carreira não tenho mais este tipo de preocupação.

Estar bem comigo mesmo já representa o reconhecimento que necessito (D6).

Sim, isto é verdade. Entretanto não se deve trabalhar pelo reconhecimento de terceiros e sim ter sua própria avaliação no desempenho de suas atividades (D7)

Não me impacta esse sofrimento, pois me sinto reconhecida no ambiente e nas atividades que desempenho.

Com relação às vivências de situações constrangedoras ou injustas, não foi identificado, em pesquisa, nenhuma resposta significativa relacionada a essas questões.

Analisando de forma geral, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes do curso de graduação tecnológica em Recursos Humanos da IES pesquisada, nota-se que o prazer está relacionado a um grande sentimento de orgulho e identificação pelo trabalho que realizam e pelo ato de ensinar. Os professores em geral sentem-se realizados e reconhecidos pelo que fazem, principalmente quando visualizam motivação e crescimento em seus alunos. Já o sofrimento está relacionado à insegurança gerada pela questão contratual, falta de planejamento, desmotivação e falta de comprometimento dos alunos.

Nota-se que as fontes de sofrimento no trabalho dos docentes que participaram desta pesquisa vão ao encontro da literatura pesquisada, já que os resultados obtidos nas pesquisas de Grande (2009), Vilela (2010), Carvalho e Garcia (2011), Garcia e Garcia (2012) e Cupertino (2012) também destacaram os mesmos fatores em suas pesquisas.

5.3 Estratégias de Defesa e Enfrentamento no Trabalho

Como afirma Mendes (2007), para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer.

Para Freitas (2006), geralmente, as estratégias operacionais para o enfrentamento diário de cada indivíduo dizem respeito à sua diversidade. No caso da profissão de docente, a autora considera que, mesmo com o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, há o risco de os docentes não conseguirem resolver as contradições do contexto de seu trabalho.

O estudo realizado com os docentes da IES Privada objeto deste estudo evidenciou uma certa resistência por parte dos docentes em citar as estratégias que desenvolvem para superarem o sofrimento no trabalho, mesmo estas sendo consideradas por Dejours (1992), Dejours; Abdoucheli e Jayet (1994) e Mendes

(2007) como sendo fundamentais para que o indivíduo volte a ter prazer na sua relação com seu trabalho.

Por outro lado, e levando em consideração a literatura pesquisada, há de se considerar as inúmeras estratégias de defesa implícitas nas falas dos docentes. De uma maneira geral, os docentes preferem ignorar o sofrimento e a falta de reconhecimento no trabalho.

No que se refere ao contexto do trabalho, as estratégias de defesa dos docentes estão presentes, já na organização do trabalho, quando os mesmos mencionam que ao mesmo tempo em que o ritmo intenso é normal e o tempo é suficiente para realizarem as tarefas, nota-se a presença de uma contradição nas falas, já que os mesmos docentes alegam que precisam trabalhar mais horas e que o tempo é hábil mais um pouco ineficiente, como destacado a seguir:

O tempo é hábil, mas, às vezes, um pouco ineficiente, talvez mais aulas, concluiriam um trabalho melhor. Os resultados são cobrados pela instituição e pelos alunos durante o semestre em avaliações (D5)

Sim, mas às vezes tenho que trabalhar mais horas para dar conta de todas as atividades (D3)

A cobrança é feita dentro do que foi combinado previamente. Não tenho nenhuma queixa sobre as cobranças. A estratégia utilizada é combinar como desempenhar o trabalho e forma de avaliação dos resultados (D7).

Nesse caso, é possível notar que os docentes conseguem evitar a situação de sofrimento causada pelo ritmo excessivo e pela cobrança por resultados, desenvolvendo estratégias de proteção, alienando-se das causas de sofrimento e não culpando a organização do trabalho.

Mendes (2007) afirma que a estratégia de proteção leva os profissionais a entenderem que a organização, a precarização e as modificações no contexto do trabalho são normais e o trabalhador consegue evitar o sofrimento se alienando dessas causas.

A mesma contradição pode ser vista quando os docentes, por meio de suas falas, deixaram clara a existência de excesso de alunos nas salas de aula e a dificuldade em acessar os equipamentos necessários:

Sim, mas tem salas com muitos alunos dificultando uma comunicação mais direcionada à aprendizagem (D3).

Nem sempre o acesso é facilitado, o que leva a manobras para suprir a ausência de equipamentos em atividades anteriormente planejadas (D6)

Constata-se aqui a presença das estratégias de adaptação e exploração e estas, na visão de Mendes (2007), podem se esgotar mais rapidamente do que as estratégias de proteção, já que exigem um certo investimento físico e sociopsíquico por parte do trabalhador, como evidenciado nas falas abaixo:

Tenho minhas próprias ferramentas de trabalho necessárias (D6)

Mudanças de salas, nas quais não existe uma sequência lógica. (Isso nos cansa e cansa muito os alunos). E obras, fico com medo de construções, pois tive muitas experiências ruins na minha vida (D5).

A adaptação é nítida ao verificar que os docentes utilizam seus próprios equipamentos para evitar o sofrimento ao ter que realizar muitas manobras para ter acesso aos equipamentos necessários ao desempenho de suas tarefas.

A exploração também ficou evidenciada no momento em que o docente demonstra um cansaço físico ao ter que mudar de salas constantemente.

Finalmente é preciso levar em consideração a estratégia da sublimação apontada por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) como uma forma de o indivíduo canalizar o sofrimento e reinvestir o mesmo em uma situação prazerosa, como se pode verificar na fala a seguir:

Penso que deixar de esperar reconhecimento é uma boa estratégia para evitar frustrações maiores (D1).

(...) não se deve trabalhar pelo reconhecimento de terceiros e sim ter sua própria avaliação no desempenho de suas atividades (D7)

Finalmente, é possível destacar que, na pesquisa realizada, não se observou nenhuma estratégia coletiva de enfrentamento do sofrimento, como as organizações sindicais, como as descritas nos estudos de Freitas (2013), em que docentes lutam em busca de melhores condições salariais, de contagem das horas dedicadas ao planejamento como sendo também horas de trabalho etc.

Por outro lado, nos estudos de Dejours (1993; 2004) e no estudo de Mendes (2007), as estratégias de proteção, adaptação e exploração desenvolvidas por trabalhadores de diversas categorias e, no caso deste estudo, desenvolvidas pelos docentes entrevistados são estratégias coletivas de enfrentamento no trabalho, já que possibilitam a um grupo lidar com as “contradições suscitadas pela precarização do trabalho” (MENDES, 2007, p. 38).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral da presente dissertação foi analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho experimentadas por profissionais docentes do curso de graduação tecnológica de uma IES Privada, localizada em Belo Horizonte, no estado de Minas Gerais, com base no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, de Ferreira e Mendes (2007).

Para que o estudo adquirisse um caráter científico, foram propostos tópicos de desenvolvimento específico e foram utilizados métodos padronizados de pesquisa que consistiram na realização de entrevistas junto a 12 docentes.

Inicialmente, o trabalho teve como objetivo identificar o contexto de trabalho em que atuam os docentes do curso de graduação tecnológica da instituição pesquisada. A esse respeito, notou-se que, na organização estudada, o ritmo de trabalho é bastante intenso e existe pressão e cobrança por resultados, mas tal situação não é percebida conscientemente pelos entrevistados como sendo um fator de sofrimento no trabalho.

Por outro lado, as relações socioprofissionais são bastante positivas, pois identificou-se um significativo grau de cooperação entre os profissionais, a existência de autonomia para a execução das tarefas e a utilização de tecnologia compatível com as necessidades de trabalho.

Com relação às condições de trabalho, foi possível perceber uma relativa precarização do trabalho já que alguns docentes mencionaram ocasiões esporádicas em que há dificuldade em agendar recursos e materiais, em geral.

O segundo objetivo específico traçado foi descrever e analisar os custos físicos, sociais e/ou psicológicos causados aos docentes. A esse respeito, notou-se que, embora tais custos não sejam necessariamente uma fonte de sofrimento, foi possível notar um desgaste, entre os docentes entrevistados, já que os mesmos têm

apresentado sintomas físicos de doenças, tais como: dores nas costas, problemas de circulação e problemas nas cordas vocais.

A falta de percepção dos docentes com relação aos custos físicos do trabalho leva a crer na existência de estratégias de enfrentamento e defesas no trabalho, já que se deve considerar, com base na literatura pesquisada, que tais custos são bem específicos da profissão de docente e os profissionais necessitam desenvolver estratégias de defesa compatíveis com suas necessidades. Além disso, o desgaste físico, no caso dos docentes, desgastes de voz, postura e cansaço, leva ao adoecimento em longo prazo.

Notou-se também um significativo desgaste intelectual e emocional no trabalho dos docentes e este possui relação direta com a atual necessidade de busca constante por atualização, capacitação e novos conhecimentos, fazendo com que o profissional dedique-se aos estudos e, conseqüentemente, tenha um maior desgaste.

Evidenciou-se que os professores vivem em um ambiente em que a pressão por produtividade e o ritmo de trabalho são intensos e tais situações geram também esse desgaste, fator este também apontado e comprovado pela literatura e pelos estudos recentes utilizados no decorrer deste trabalho.

No que se refere às vivências de prazer, nota-se que os resultados obtidos com a realização da pesquisa com os 12 docentes do curso de graduação tecnológica da IES em questão vão ao encontro da grande maioria dos estudos e pesquisas científicas com o mesmo tema, já que tais vivências estão relacionadas principalmente ao sentimento de orgulho em ser professor, à identificação direta com a atividade de ensinar, à valorização e reconhecimento dos alunos e da instituição pela realização de seu trabalho e ao sentimento de utilidade.

As vivências de sofrimento dos docentes pesquisados neste estudo também vão ao encontro dos estudos científicos que serviram de base para essa análise. Estas estão relacionadas principalmente à desmotivação dos alunos, ao desgaste físico e intelectual causado pelas exigências já citadas e, ainda, às flutuações nas cargas

horárias, à ausência de planejamentos e às inconstâncias nos modelos de contratação, já que semestralmente os professores convivem com a insegurança de perderem o emprego.

Destaca-se aqui que um dos objetivos do trabalho foi investigar em que situações, no contexto acadêmico, os docentes vivenciam sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. Por meio da pesquisa realizada, ficou nítido que a situação mais aparente em que esses profissionais sentem-se valorizados é no momento em que conseguem identificar o aprendizado e o crescimento individual de seus alunos que, ao mesmo tempo, reconhecem o trabalho do docente e o fazem ter a sensação de “dever cumprido”.

Outra clara situação em que os docentes vivenciam o prazer no trabalho é quando são chamados para participar dos planejamentos e das decisões da instituição. Nesse caso, além de sentirem-se úteis, os docentes acreditam que a instituição reconhece seu trabalho e seus esforços em se tornar um profissional que não apenas “ensina”, mas que é capaz de atuar em níveis administrativos e táticos, contribuindo para o bom resultado da organização.

Os estudos relacionados ao prazer e ao sofrimento no trabalho levam também em consideração as estratégias de defesa e enfrentamento que os indivíduos desenvolvem para lidar com as diversas contradições existentes no desempenho de seu trabalho.

Nesse sentido, a pesquisa realizada com os docentes da IES privada evidenciou que estes, apesar de resistirem em manifestar que desenvolvem tais estratégias, inconscientemente, enfrentam o sofrimento no trabalho de diversas formas. Apresentam contradições evidenciadas por meio das falas descritas no decorrer desta análise. Além disso, levando em conta as estratégias de defesa apontadas na literatura, os docentes vivenciam sentimentos de negação e adaptação e estas são de fato estratégias de defesa, já que os mesmos procuram, a todo momento, compreender que as exigências e a precarização do trabalho são consequências diretas das mudanças relacionadas ao mercado de trabalho em geral e até das mudanças empreendidas no setor educacional, especialmente nas IES privadas.

Os resultados da pesquisa indicam a relevância da continuidade de estudos voltados para o prazer e o sofrimento no trabalho dos docentes, principalmente no sentido de investigar com maior profundidade os efeitos da organização do trabalho e dos custos físicos inerentes à profissão.

Ficou evidente a dificuldade consciente dos docentes de lidar com situações de sofrimento e mais ainda evidente a capacidade destes de expressar seus sentimentos.

Ressalta-se que, como o estudo em questão foi limitado a uma pequena amostra, torna-se relevante a realização de outras pesquisas, principalmente, por se tratar de um momento no qual ocorrem grandes transformações no mundo do trabalho, com o incremento do nível de exigências para o exercício da profissão docente. Sendo assim, considerar os fatores que impactam na dinâmica prazer-sofrimento no trabalho contribui para identificar as estratégias que os docentes têm desenvolvido para buscar um (re)significado para seu trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

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.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROS, V. A.. **O trabalho na contemporaneidade**: delimitações em um mundo de exclusões. Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da psicologia. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, 2009.

BARROS, N. M. G. **Riscos de adoecimento no trabalho**: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital regional mato-grossense. 161f. (Dissertação de mestrado acadêmico em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012.

BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARÃES, L. V. O lugar do trabalho na psique dos indivíduos: luto, melancolia e auto-aniquilamento do ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

BARROS, V. A.; CARRETEIRO, A. P. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p. 208-226.

BASTOS, A. V. B. O ofício acadêmico: singular ou plural? **Rev.O&S**, v. 14, n. 43, out./dez. 2007.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior no Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ & Soc.**, Campinas. v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

BRANT, L. C; DIAS, E. C. Trabalho e sofrimento em gestores de uma empresa pública em reestruturação. **Caderno Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago, p. 942-949, 2004.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1987.

BRUM, A. L. **A economia internacional na entrada do século XXI: transformações irreversíveis**. 2. ed. Ijuí: Unijuí, 2002.

CARVALHO, M. V. B.; GARCIA, F. C. Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino fundamental e médio: estudo de caso em uma escola estadual da cidade de Curvelo – MG. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO - SeMEAD, 14., 2011. **Anais...** Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/resultado/trabalhosPDF/220.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2013.

CASTRO, Patrícia Maciel de. **Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos**, 2008. 124 f. Dissertação (Mestrado em Administração). - Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte, 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de educação**, n. 24, 2003.

CHOO, C. W. **A organização do conhecimento**. 2. ed. São Paulo: SENAC, 2003.

CODO, W. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde Mental e Trabalho**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. p. Cap. 8, 173-192.

CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1998.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. L.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 13, n. 2, p. 154-167, 2011.

CRUZ, R. M. *et al.* Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docência - REID**, p.147-160, 2010. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 20 jun. 2013.
CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**. v. 17, n. 24, p. 59-80, jun. 2005.

CUPERTINO, V. **Prazer e sofrimento no trabalho na prática docente no ensino superior**: estudo de caso em uma IES mineira. 2012. (Dissertação de mestrado acadêmico em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2012.

CZEKSTER, M. D. **Sofrimento e prazer no trabalho do docente em escola pública**. 2007. 152f. (Dissertação de Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós Graduação em Administração. Porto Alegre, 2007.

D' ANDREA, F. F. **Desenvolvimento da personalidade**: enfoque psicodinâmico. 6. ed. São Paulo: Difel, 1994. Cap. I.

DAVIDOFF, L. L. **Introdução à psicologia**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2005. 798p.

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. 2004. p. 47-104.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 2006, 158p.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Novas formas de organização do trabalho e lesões por esforços repetitivos (LER): abordagem através da psicodinâmica do trabalho. **Laboratório de Psicologia: Paris**, São Paulo, n. 40. p. 37- 38, 2000.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1984.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993. v. 1.

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. cap. 4, p. 67-118.

DEJOURS, C.; DÉSSORS, D.; DÉSRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.
DIAS, D. V. **Valores organizacionais, modelos e práticas de gestão de pessoas e comprometimento organizacional**: um estudo em empresas selecionadas do setor siderúrgico mineiro. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

DOURADO, D. C. P.; CARVALHO, C. A. **Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho?** 2006. Disponível em:
< <http://www.ebape.fgv.br/cadernoebape>>. Acesso em: 10 jan. 2013.

FACAS, E. P. *et al.* Trabalho e riscos de adoecimento em professores de uma unidade federativa do Brasil. IN: FREITAS, L. G. (Coord.) **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras.** Curitiba: Juruá, 2013, p. 93-106.

FARIA, J. H. Trabalho, tecnologia e sofrimento: as dimensões desprezadas do mundo do trabalho. **Rev. Crítica Jurídica**, n. 8, p. 157-77, jun. 2001.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. Discursos organizacionais. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2001, Campinas. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2001. CD-ROM.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira.** Brasília: FENAFISP, 2003.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**. v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Prazer e sofrimento no trabalho dos líderes religiosos numa organização protestante neopentecostal e noutra tradicional. **Psico-USF**, v. 11, n. 1, p. 103-112, jan./jun. 2006.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Ana Magnólia (Org). **Psicodinâmica do trabalho**; teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap. 5, p.111-126.

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: Papirus, 2009. p. 15-18.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa.** 27. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

FREITAS, Leda Gonçalves de. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual.** 2007. 184 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia Social e do Trabalho. Universidade de Brasília, 2007. 184f.

FREITAS, L. G. Docentes, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. In: FREITAS, L. G. (Coord.) **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 35-48.

FREITAS, L. G. (Coord.) **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. 176p.

FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M. Saúde e trabalho docente. A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 28., 2008. **Anais ...** Rio de Janeiro: ENEGEP, 2008.

FREUD, S. Além do princípio de prazer. In: **Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1975. v. 18.

GARCIA, R. A.; GARCIA, F. C. **A dinâmica prazer-sofrimento no trabalho do corpo docente de cursos noturnos: um estudo de caso em uma IES privada**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. **Anais...** Resende, 2012.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e seus possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, R. A.; *et al.* Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores do 3º ciclo e ensino secundário. **Psicologia & Sociedade**; v. 22, n. 3, p. 587-597, 2010.

GRANDE, C. **O trabalho e o afeto: prazer e sofrimento no trabalho dos professores da escola pública de Brasília**. 2009. 213f. (Dissertação de Mestrado) - Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2009.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

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

HONÓRIO, L. C. **Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular**. 1998. 199f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 1998.

JIMENEZ, B. M. *et al.* A avaliação do burnout em professores, comparação de instrumentos CBP-R e MBI-ED. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 11-19, jan./jun. 2002.

KILIMNIK, Z. M. **Trajetória e transições de carreiras profissionais em Recursos Humanos**. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2000.

KILIMNIK, Z. M.; MORAIS, L. F. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. **Revista da Angrad**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 64-74, 2000.

Kyriacou, C. Teacher stress: Directions for future research. **Educational Review**, n. 53, p. 28-35, 2001.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Fiocruz, 2004.

LARANJEIRA, S. Realidade do trabalho ao final do século XX. **Rev. Prog. Pós Graduação Política Social**, Brasília, n. 5, p. 23-44, 1999.

LEITE, J. L. As transformações no mundo do trabalho: reforma universitária e seus rebatimentos na saúde dos docentes universitários. **Revista Universidade e sociedade**, v. 21, n. 48. p. 84-90, jul. 2011.

LINHARES, N. J. R. **Atividade, prazer-sofrimento e estratégias defensivas do enfermeiro**: um estudo na UTI de um hospital público. 1994. 106 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. 1994.

LUNARDI FILHO, W. D.; MAZZILI, C. O processo de trabalho na área de enfermagem: uma abordagem psicanalítica. **Rev. de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 63-7, jul./set. 1996.

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

MARIANO, M. S.; MUNIZ, H. P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, 2006.

MARIZ, R. S.; NUNES, C. G. O contexto do trabalho dos profissionais na educação superior: as mudanças no mundo do trabalho e o trabalho no mundo do trabalho. In: FREITAS, L. G. (Coord.) **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013, p. 49-71.

MARTINS, A. A. V. **Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma instituição de ensino superior de Belo Horizonte.** 2009. (dissertação de mestrado) - Faculdade Novos Horizontes. Mestrado Acadêmico em Administração. Belo Horizonte, 2009.

MARX, K. **Manuscritos de economía y filosofía.** 11 ed. Madrid: Alianza, 1984.

MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. **Valores e prazer-sofrimento no contexto organizacional.** 1999. Tese (Doutorado Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

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., 2006, Salvador. **Anais do...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciência sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos.** 2.ed, São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo: Hucitec, 2006. 406p.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Revista RPOT.**, v. 5, n. 1, jan. 2005.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORRONE, C. F. **Só para não ficar desempregado: resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo com trabalhadores em atividades informais.** 2001. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

NORONHA, M.M. B.; ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trab. Educ. Saúde**, v. 6 n. 1, p. 65-85, mar./jun.2008

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 44. p. 209-227, dez. 2006.

OLIVEIRA, W. S. L. **O poder organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte**. 2008. 133 f. Dissertação ([Mestrado em Administração] - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

OLIVEIRA, W. S. M.; GARCIA, F. C.. Poder e trabalho: prazer ou sofrimento? **R. Adm. FACES Journal**. Belo Horizonte -v. 11 - n. 4 - p. 131-148, out./dez. 2011

PEREIRA, J. A. S. **Vivência de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, 2003.

RODRIGUES, A. L.; GASPARINI, A. C. L. F. Perspectiva psicossocial em Psicossomática: via estresse e trabalho. Cap. 10. In: MELLO FILHO, J. **Psicossomática hoje**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992. p. 93-107.

SAMPAIO, M. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez. 2004.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). **Saúde mental & trabalho: leituras**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2007. Cap. 7, p. 143-172.

SANTANA, M. A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. **Cadernos IAU Ideias**, São Leopoldo, v. 3, n. 34, 2005.

SANTOS, B. S. **A Universidade do Século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SILVA, R. R. O trabalho de líderes religiosos em organizações protestantes e o pentecostal e tradicional. In: MENDES, A. M. B. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. Cap. 12.

TAMAYO, A. (Org). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Teixeira, A. **Educação para a democracia**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997..

TOLEDO, S. Carreira Identidade: reflexos das exigências mercadológicas na vida pessoal e profissional dos jovens executivos de empresas multinacionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2006.

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

VASCONCELOS, M. L. M. C. Contribuição para a formação de professores universitários: relatos de experiências. In: MASETTO, M. T. (Org.) **Docência na universidade.** Campinas, SP: Papirus, 1998, p. 77-93.

VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. **Organizações, instituições e poder no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV, 2003.

VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. Campos Organizacionais: de wallpaper à construção histórica do contexto de organizações culturais em Porto Alegre e em Recife. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

VILELA, E. F. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho docente:** um estudo de uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais. 2010. (Dissertação de mestrado acadêmico em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.

WOOD JR., T. (Coord.). **Mudança organizacional.** São Paulo: Atlas, 2000.

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

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro da entrevista semiestruturada	110
APÊNCIDE B - Roteiro de entrevista	111

APÊNDICE A

Roteiro da entrevista semiestruturada

DADOS DEMOGRÁFICOS/OCUPACIONAIS, ECONÔMICOS E SOCIAIS

Nome (Opcional):

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____

Estado Civil: _____

Escolaridade/Formação acadêmica e Instituições:

Idiomas:

Conhecimentos em informática:

Quando foi a sua primeira experiência profissional?

Data: _____

Há quanto tempo exerce esta profissão: _____

Cargo atual: _____

Você atua profissionalmente em outras instituições? _____

Carga horária semanal: _____

Possui o hábito de trabalhar em casa? _____

Exerce outra atividade? _____

APÊNDICE B

Roteiro de entrevista

A.1– Contexto do trabalho

1. Como você se sente exercendo sua atividade profissional nesta instituição? Qual é a sua percepção sobre o ritmo de trabalho?
2. Você considera adequado o tempo disponibilizado para a realização das suas atividades? Os resultados são cobrados? De que forma?
3. Você participa do planejamento do seu trabalho? É consultado sobre prazos e condições para execução?
4. Qual é a sua percepção sobre a cobrança dos resultados do seu trabalho? Como você lida com esta situação? Desenvolveu alguma estratégia?

A.2 – Condições de trabalho

5. Como é estruturado o ambiente físico? Você o considera adequado para a realização das suas atividades?
6. Você tem acesso aos equipamentos e materiais necessários para a realização das suas atividades com qualidade?
7. Qual é a sua percepção sobre a segurança das pessoas no local de trabalho?

A.3 – Relações socioprofissionais

8. A distribuição das tarefas é definida com clareza e justiça?
9. Existe cooperação entre os colegas? Competição? Explique.
10. Você considera adequada a comunicação interna? Tem acesso às informações necessárias? Há diálogo e transparência na relação chefia/subordinado?

B- Custos do trabalho

B.1- Custo físico:

11. Você considera que há esforço físico necessário para a realização das suas tarefas?

12. Como lida com situações imprevistas? Há apoio para administrar essas situações?
13. Há exigências intelectuais que são impostas para a realização do seu trabalho?

B.3 – Custo afetivo

14. Há liberdade para demonstrar sentimentos? Você lida bem com suas emoções? Já se sentiu descontrolado em alguma situação provocada pelo exercício de sua atividade?
15. Você é orientado a agir de forma ética?
16. Existe alguma exigência relacionada ao seu humor? Explique.

C – Sentido do trabalho:

C.1- Vivência de prazer:

17. Você se identifica com o que faz? Se sente realizado? O que lhe motiva no seu trabalho?
18. Você tem liberdade para expressar suas opiniões e ideias para sua chefia e colegas? Sente que é apoiado?
19. O que lhe traz satisfação e orgulho pelo que faz em relação ao seu trabalho?
20. Você se sente útil e reconhecido pelo seu trabalho na instituição? Como ocorre esse processo?
21. Você se sente bem com seu trabalho? O que lhe proporciona maior prazer?

C.2- Vivências de sofrimento:

22. Quais são os fatores que lhe causam insatisfação no seu trabalho? Sente-se inseguro?
23. Existe algum tipo de sobrecarga emocional no desenvolvimento de suas atividades? Como você lida com isso? Criou uma estratégia específica?

24. Segundo estudos, a falta de reconhecimento e valorização profissional são fatores que podem causar sofrimento ao profissional. Como você percebe essa relação na sua rotina de trabalho?
25. Você já vivenciou ou vivencia situações de discriminação e/ou constrangimentos no seu trabalho? Explique.
26. Você já se sentiu injustiçado por algum acontecimento no seu trabalho?

D – Danos do trabalho:

D.1- Danos físicos:

27. Na sua avaliação, o exercício do seu trabalho pode causar algum tipo de dano físico? (respiratório, digestivo ou circulatório). Você já passou por isso? Como ocorreu?

D.2- Danos psicossociais:

28. Como são vivenciados os conflitos decorrentes do seu trabalho nas relações familiares ou sociais? Você tem o hábito de conversar sobre isso?
29. Você já se sentiu com vontade de mudar de profissão, largar tudo? Quais são os principais motivos de satisfação e as principais insatisfações decorrentes do seu trabalho?

Fonte: Adaptado de Barros (2012)

Pereira, Tânia Cristina Roque

P436d

A dinâmica prazer-sofrimento no trabalho: Estudo de caso com docentes de uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte/Tânia Cristina Roque Pereira – Belo Horizonte: FNH, 2013.

113f.; il.

Orientadora: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Trabalho. 2. Docentes. 3. Vivências. 4. Prazer. 5. Sofrimento.
I. Garcia, Fernando Coutinho. II. Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título

CDD: 658.3