

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado Acadêmico em Administração

PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO

SUPERIOR:

estudo de caso em uma IFES mineira

Valéria Cupertino

Belo Horizonte

2012

Valéria Cupertino

**PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO
SUPERIOR:**
estudo de caso em uma IFES mineira

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

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de poder e Dinâmica das organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2012

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 Valéria Cupertino, sob a orientação do Professor Doutor Fernando Coutinho Garcia, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: estudo de caso em uma IFES mineira", contendo 186 páginas.

Dados da revisão:

- Correção gramatical
- Adequação do vocabulário
- Inteligibilidade do texto

Início: 16/1/2011 / Término: 20/1/2012

Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2012.


Afonso Celso Gomes
Revisor

Registro LP9602853/DEMEC/MG
Universidade Federal de Minas Gerais



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

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

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **VALÉRIA CUPERTINO**

Matrícula: 770381

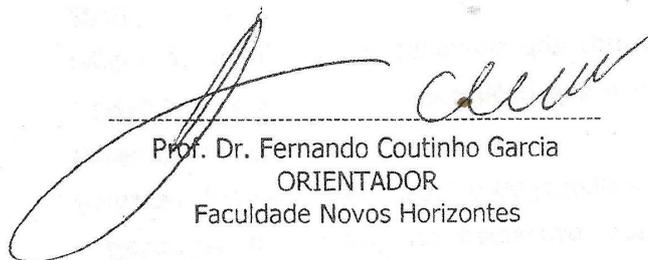
LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

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

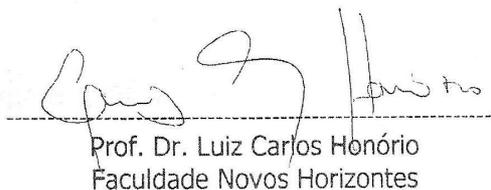
**TÍTULO: PRAZER E SOFRIMENTO NA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR:
ESTUDO DE CASO EM UMA IFES MINEIRA.**

DATA: 13/02/2012

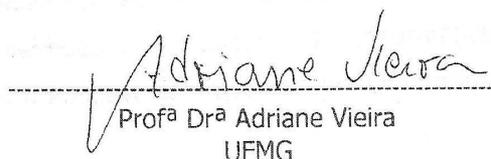
BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia
ORIENTADOR
Faculdade Novos Horizontes



Prof. Dr. Luiz Carlos Honório
Faculdade Novos Horizontes



Profª Drª Adriane Vieira
UFMG

Aos meus pais, Cupertino e Maria Gomes;
Ao meu marido, Dagoberto; e aos meus
filhos Vitor e Raissa.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de sabedoria suprema, por ter me dado forças, iluminado meu caminho e me concedido a graça de vencer mais uma grande etapa da minha vida.

A Nossa Senhora Aparecida, meu constante refúgio para a superação das adversidades, que sempre esteve ao meu lado nos momentos de fraquezas, lutas, derrotas e vitórias. Obrigada pela presença constante em minha vida.

Aos mentores espirituais, por me concederem forças e iluminarem meu caminho.

Aos meus pais, por me darem a vida e por me ensinarem a vivê-la com dignidade. À minha mãe, pela paciência, pelos ensinamentos de vida e por sempre incentivar e acreditar em minha capacidade. Obrigada pela compreensão nos momentos em que não consegui lhe dar a devida atenção.

Ao meu marido, companheiro nesta grande jornada, por entender minha ausência e estimular a realização deste estudo, compreendendo os meus momentos de ansiedade e isolamento. Obrigada pelo apoio na realização dos meus sonhos.

Aos meus filhos, Vítor e Raissa, por entenderem a minha ausência, sempre me apoiando e fornecendo a energia necessária para que eu superasse as horas difíceis.

Às minhas irmãs, pelo apoio e carinho durante esta jornada.

Ao Professor Dr. José Luis Furtado, por ceder parte do seu tempo avaliando o meu projeto de dissertação.

À Maria Salomé, por compartilhar comigo os afazeres domésticos durante este período.

Em especial, ao Professor Doutor Fernando Coutinho Garcia, pessoa iluminada, com a qual tive o privilégio de conviver e aprender. Obrigada pelo acolhimento,

gentileza, confiança, paciência e dedicação na condução deste estudo e pela humildade em compartilhar comigo seu conhecimento e seu precioso tempo.

Aos professores doutores do programa de mestrado acadêmico da FNH: Talita, Ernani, Wanderley, Dorinha, Juvêncio e Luciano, que no processo de ensino, transmitiram seus conhecimentos e experiências.

À Professora. Doutora. Kely, e ao Professor Doutor. Luiz Carlos Honório, pelas contribuições valiosas ao projeto de pesquisa na etapa de qualificação, que agregaram mais conhecimento ao meu trabalho e a minha vida acadêmica.

Aos meus colegas da turma de mestrado 2010, pela convivência acolhedora e pela troca de experiências que permitiram aprimorar meu aprendizado. Agradeço as demonstrações de carinho, em especial: Cristina, Nereida, Alson, Jaqueline e Sandra, que se tornaram meus amigos. Obrigada pela parceria nos trabalhos acadêmicos.

Às secretárias da coordenação do Mestrado Wânia e Beatriz, pela excelência no atendimento às minhas necessidades; e à equipe da biblioteca, pela atenção e presteza cotidianas.

Aos docentes do ensino superior da IFES, que, em meio a tantos afazeres, dispensaram tempo para preencherem os questionários e colaborarem para com este estudo.

Aos professores que participaram da entrevista, e por cederam parte de suas histórias de vida para a construção desta pesquisa.

À amiga Ariane, pela ajuda com a entrega dos questionários, sempre se mostrando atenciosa.

A Carlos, amigo a quem muitas vezes solicitei ajuda e sempre respondeu aos meus pedidos de socorro.

Ao Maurício e ao Genílton, pela liberação para que eu pudesse fazer o mestrado com dispensa integral.

Ao Vítor, amigo, pelo apoio, desde o início, lendo e relendo os projetos.

Aos amigos Grécia, Pantuza, Alexandre e Marco, por torcerem pelo meu sucesso.

À Helenice, pelo incentivo, apoio, carinho e atenção para com o meu projeto.

Às amigas Lucia e Marilene, pelo carinho e apoio, e por me incluir em suas orações.

Ao professor Reni, pela ajuda, ao apresentar-me a vários docentes do ensino superior.

À IFES objeto de meu estudo e local do meu trabalho, por ter me possibilitado e contribuído para mais esta etapa de minha formação acadêmica e profissional.

É preciso na educação, em todos os níveis, reinventar uma ética da rebeldia, uma ética que reafirme nossa possibilidade de dizer não aos desmandos gerenciais e que expresse e valorize a inconformidade dos docentes.

Freire, 1988.

RESUMO

Com base nos referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho, este estudo tem por objetivo analisar as percepções de professores de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) mineira localizada em Belo Horizonte em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Para tanto, realizou-se uma pesquisa descritiva, que utilizou as abordagens quantitativa e qualitativa, com base em um estudo de caso. Participaram da abordagem quantitativa 50 docentes. O questionário utilizado foi o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), validado por Ferreira e Mendes (2003), composto por quatro escalas do tipo Likert com frequência de 1 a 5: a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), a Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT). Os dados quantitativos foram tratados pelo sistema SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Em seguida, foram realizadas oito entrevistas semiestruturadas, para aprofundamento dos dados obtidos na pesquisa quantitativa. Os dados qualitativos obtidos nas entrevistas foram analisados sob a ótica da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), adaptada por Mendes (2007) a partir da análise de conteúdo categorial, desenvolvida por Bardin (2004), que gerou onze categorias temáticas. Pelas análises efetuadas, pôde-se observar que prazer e sofrimento no trabalho coexistem no ambiente laboral dos professores e não são excludentes. A organização do trabalho causa mais sofrimento para os docentes pesquisados do que as relações socioprofissionais e condições de trabalho. As relações socioprofissionais estão desgastadas. As condições de trabalho na IFES revelaram-se precárias. O prazer destes profissionais encontra-se relacionado: na liberdade de expressão, autonomia, no reconhecimento dos alunos, na satisfação na atividade de lecionar, nas relações significativas com sua tarefa, em poder contribuir na formação de indivíduos críticos, em promover o raciocínio nos educandos e por considerarem seu trabalho importante para si mesmo, para a organização e para a sociedade. O sofrimento aparece relacionado a pressão por prazos, ritmo excessivo de trabalho, 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. Identifica-se neste estudo que o

sofrimento no trabalho está sendo contido por estratégias defensivas de negação, racionalização e adaptação. A falta de um coletivo de trabalho pautado na coesão e na confiança dificulta a criação de defesas coletivas e de proteção, predominando o uso de defesas individuais de adaptação, que são ineficientes para lidar com esse contexto de trabalho. Diante dos resultados com relação aos danos físicos e do fracasso das estratégias de defesa utilizadas pelos docentes, observa-se que os professores estão sujeitos ao adoecimento. Conclui-se que a tendência a aceitação das adversidades das situações de trabalho e a utilização de defesas individuais contra o sofrimento em detrimento de mecanismos para sua transformação estão contribuindo, para facilitar a adaptação dos docentes às pressões e exploração do trabalho patogênicas.

Palavras-chave: Prazer; Sofrimento; Docência.

ABSTRACT

Based on the theoretical reference of the Psychodynamics work, this study aims to analyze the perceptions of the professors within a Federal College institution located in the city of Belo Horizonte in Minas Gerais State regarding the experiences of pleasure and suffering at work. Hence, a descriptive research was carried out utilizing the qualitative and the quantitative approaches based on a case study. 50 professors participated in the quantitative approach. The questionnaire used was the inventory related to the Work and Risks of Illness (ITRA) validated by Ferreira and Mendes (2003), composed by four Likert-type scales with frequency of 1 to 5: the scale of assessment of the work context (EACT), the scale of labor human cost (ECHT), the scale of Pleasure and Suffering at work indicators (EIPST) and the scale of assessment of work-related Injuries (EDRT). The quantitative data was analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Science). Then, eight semi structured interviews were carried out in order to assess the data obtained in the quantitative research deeper. The qualitative data obtained in interviews were analyzed utilizing the perspective of Meaning analysis (ANS) adapted by Mendes (2007) from the category content analysis developed by Bardin (2004) which generated eleven thematic categories. According to the analysis carried out it might be noted that pleasure and suffering at work coexist in the professor work environment and they are not exclusionary. The organization of the work causes more suffering on the professors researched than the socio-occupational relations and the working conditions. The socio-occupational relations are worn out. The working conditions at the college institution are proved precarious. The pleasure of these professionals is related to: freedom of expression, autonomy, recognition of the students, satisfaction in teaching, significant links with their tasks, ability to contribute in the formation of critical individuals, development of the thinking of the students and the importance of their work to themselves to the organization and to the society. The suffering appears related to deadline pressure, excessive pace of work, insufficient number of people to perform the task, professional workplace disputes, lack of integration, precarious working conditions, lack of recognition, overload of tasks and constant need for qualification. This study points out that the suffering at work is being contained by defensive strategies of denial, rationalization and adaptation. These defenses are

inefficient to handle this work context. It is observed that the professors are susceptible to illness when analyzing the results related to physical damage and the failure of the defense strategies used by the professors. It is concluded that the trend toward the acceptance of adversity of work situations and the use of individual defenses against the suffering to the detriment of the mechanisms for its transformation are contributing to facilitate the adaptation of teaching staff to the pressures and exploitation of the pathogenic work.

Key-words: Pleasure; Suffering; Teaching staff.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Esquema da Análise de Núcleos do Sentido (ANS).....	64
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	Distribuição da amostra, segundo a faixa etária.....	69
Gráfico 2 -	Distribuição da amostra, segundo o estado civil.....	70
Gráfico 3 -	Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade....	70
Gráfico 4 -	Distribuição da amostra, segundo o número de filhos.....	71
Gráfico 5 -	Distribuição da amostra, segundo o tempo de serviço na instituição em anos.....	71
Gráfico 6 -	Distribuição da amostra, segundo o afastamento no trabalho.....	72
Gráfico 7 -	Distribuição da amostra, segundo horas de trabalho.....	72
Gráfico 8 -	Distribuição da amostra, segundo o vínculo empregatício.....	78

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Perfil dos entrevistados.....	104
---	-----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Característica da amostra total, segundo o fator contexto do trabalho.....	74
Tabela 2 -	Avaliação dos escores referentes aos fatores do contexto do trabalho na amostra total.....	75
Tabela 3A -	Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho.....	75
Tabela 3B -	Distribuição dos indicadores pertinentes à relações socioprofissionais.....	76
Tabela 3C -	Distribuição dos indicadores pertinentes à condições de trabalho.....	77
Tabela 4 -	Caracterização da amostra total, segundo o fator custo.....	78
Tabela 5 -	Avaliação dos escores referentes ao custo humano do trabalho na amostra total.....	79
Tabela 6A -	Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo afetivo..	79
Tabela 6B -	Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo cognitivo.....	80
Tabela 6C -	Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo físico....	81
Tabela 7 -	Caracterização da amostra total, segundo os fatores de prazer e sofrimento no trabalho.....	82
Tabela 8 -	Avaliação dos escores referentes aos fatores de prazer no trabalho na amostra total.....	83
Tabela 9A -	Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão.....	84
Tabela 9B -	Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional.....	84
Tabela 10 -	Avaliação dos escores aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total.....	85
Tabela 11A -	Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional.....	85
Tabela 11B -	Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento.....	86
Tabela 12 -	Caracterização da amostra total, segundo os danos do trabalho.....	87
Tabela 13 -	Avaliação dos escores referente aos danos do trabalho na amostra total.....	88
Tabela 14A -	Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos.....	88
Tabela 14B -	Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos sociais.....	89

Tabela 14C - Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos.....	90
Tabela 15 - Associação dos fatores do contexto do trabalho e faixa etária.....	91
Tabela 16 - Associação dos fatores do contexto do trabalho e escolaridade.....	91
Tabela 17 - Associação dos fatores do contexto do trabalho e tempo de serviço na instituição.....	92
Tabela 18 - Associação dos fatores do contexto do trabalho e horas semanais de trabalho.....	92
Tabela 19 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e faixa etária.....	93
Tabela 20 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e escolaridade.....	94
Tabela 21 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e estado civil.....	94
Tabela 22 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na instituição.....	95
Tabela 23 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e horas semanais de trabalho.....	95
Tabela 24 - Associação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária.....	96
Tabela 25 - Associação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho e escolaridade.....	97
Tabela 26 - Associação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho e estado civil.....	98
Tabela 27 - Associação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço na instituição.....	98
Tabela 28 - Associação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho e horas de trabalho semanais.....	99
Tabela 29 - Níveis médios de fatores de danos no trabalho entre as categorias de estado civil.....	100
Tabela 30 - Associação de fatores do dano no trabalho e escolaridade.....	100
Tabela 31 - Níveis médios de fatores de danos no trabalho entre categorias de estado civil.....	101
Tabela 32 - Níveis médios de fatores de danos no trabalho entre categorias de tempo de serviço.....	101
Tabela 33 - Níveis médios de fatores de danos no trabalho entre categorias de horas semanais de trabalho.....	102

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANS – Análise dos Núcleos de Sentido

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

DORT – Distúrbios Osteo-musculares Relacionados ao Trabalho

EACT – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

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

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC – Ministério da Educação e Cultura

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

SPSS - *Statistical Package for the Social Science*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	22
1.1 Problema de Pesquisa.....	26
1.2 Objetivos.....	26
1.2.1 Objetivo geral.....	27
1.2.2 Objetivos específicos.....	27
1.3 Justificativa.....	27
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	29
2.1 As mutações no mundo do trabalho.....	29
2.2 Trabalho e adoecimento psíquico.....	32
2.3 Psicodinâmica do trabalho.....	36
2.4 Prazer e sofrimento no trabalho.....	40
2.5 Estratégias defensivas contra o sofrimento.....	44
2.6 Políticas educacionais.....	49
2.7 Trabalho docente no ensino superior.....	52
3 METODOLOGIA.....	58
3.1 Caracterização da pesquisa.....	58
3.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa.....	60
3.3 Técnicas de coleta de dados.....	62
3.4 Técnicas de análise dos dados.....	65
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	69
4.1 Análise dos dados quantitativos.....	69
4.1.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais.....	69
4.2 Descrição das características do Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA).....	73
4.2.1 Fatores do contexto do trabalho.....	73
4.2.2 Fatores de custo humano do trabalho.....	78
4.2.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho.....	81
4.2.4 Fatores de danos relacionados ao trabalho.....	86
4.3 Análise bivariada.....	90
4.3.1 Fatores do contexto de trabalho <i>versus</i> dados demográficos e ocupacionais.....	90

4.3.2 Fatores do custo humano no trabalho <i>versus</i> dados demográficos-ocupacionais.....	93
4.3.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho <i>versus</i> dados demográficos-ocupacionais.....	96
4.3.4 Fatores de danos no trabalho <i>versus</i> dados demográficos e ocupacionais.....	99
4.4 Análise dos dados qualitativos.....	103
4.4.1 Variáveis demográficas e ocupacionais dos professores entrevistados.....	103
4.4.2 Categorias.....	104
4.4.2.1 Contexto de trabalho: “A gente padece por falta de condições”.....	105
4.4.2.2 Relacionamento com os colegas: “Existe solidariedade, mas não com todos”	109
4.4.2.3 Disputas políticas: “A busca pelo poder é parte do jogo democrático”	112
4.4.2.4 A competitividade entre os docentes: “A cobrança da CAPES acirra fortemente esta competitividade. No fundo você está brigando por espaços, lutando por recursos”	113
4.4.2.5 Saúde: “A medida que os anos vão passando esses custos vão mudando de valor. Vão ganhando mais valor”	115
4.4.2.6 Precarização do trabalho docente: “ Nós somos medidos por números mesmo”.....	122
4.4.2.7 Realização Profissional: “Eu me sinto realizado profissionalmente à medida que percebo que interfere na vida das pessoas, e não porque acho que poderia fazer mais e melhor”.....	126
4.4.2.8 Satisfação: “Eu vim para universidade por causa da autonomia de trabalho, de trabalhar em algo que me interessa, que eu possa me dedicar, escolher aquilo que eu quero fazer.”.....	128
4.4.2.9 Sofrimento/Burocracia: “Cumprir tarefas burocráticas, sobretudo aquelas que são colocadas com prazo não muito razoável”.....	132
4.4.2.10 Valorização e Reconhecimento: “A gente vive numa sociedade que não valoriza a docência, pelo contrário, ela desqualifica a docência”.....	136
4.4.2.11 Mecanismo de defesa: “Eu acho que está na mão de cada um responder não”.....	141
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	150
REFERÊNCIAS.....	160

ANEXOS.....	174
APÊNDICES.....	179

1 INTRODUÇÃO

Diante da reestruturação produtiva, do acirramento da competitividade no mercado e dos constantes avanços tecnológicos, alterações significativas vêm ocorrendo no mundo do trabalho. Novos e diferentes posicionamentos foram estabelecidos nas organizações. Surgiram novos regimes de trabalho como terceirização, subcontratação e informalidade, marcados pela flexibilidade e pela exclusão da cobertura trabalhista (HONÓRIO, 1998), tornando as relações de trabalho fragmentadas e diversificadas.

As organizações modernas passaram a exigir dos trabalhadores capacidade de inovação, habilidades para resolver problemas complexos, alto nível de comprometimento com os valores organizacionais (LUZ, 2007) e, até mesmo, capacidade de gerir seu próprio capital intelectual, a fim de se manterem empregáveis (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008).

Os anos de 1990 foram marcados no Brasil pela implementação de políticas neoliberais, que, com base na reforma administrativa, propunham o enxugamento da máquina estatal e trouxeram consigo orientações sobre qual deveria ser o papel do Estado e quais seriam os serviços fundamentais que deveriam permanecer sob a responsabilidade do governo (TONETTO; PRIEB; TONETTO, 2011).

Nesse contexto, uma nova realidade vem se apresentando nas universidades públicas brasileiras, refletindo as transformações por que passa a sociedade de forma geral. Também os professores estão sofrendo as consequências do avanço da ideologia neoliberal, por meio das políticas educacionais implantadas pelo Estado. Os docentes se sentem pressionados pela sociedade no sentido de cumprirem um papel que, de acordo com Esteve (1999), encontra-se defasado da realidade. Exige-se destes profissionais que ofereçam um ensino de qualidade, muitas vezes, em um contexto caracterizado por recursos materiais e humanos precários, baixos salários e aumento exacerbado de funções.

Para Oliveira e Garcia (2008), nos dias atuais, o ensino 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. Leite (2011) corrobora com este pensamento ao defender que a organização, a expansão, o funcionamento, a avaliação e o financiamento das universidades, pautados por diretrizes privatizantes, estão gerando a intensificação e a precarização do trabalho docente, além de promover um ambiente de trabalho marcado pela competitividade e pressões pelo cumprimento de metas com base na produtividade.

Com essa busca desenfreada pelo capital, as organizações têm levado, de modo crescente, ao esquecimento 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. Ampliando essa discussão Dejours (1999) observa que o sofrimento ocasionado pelo trabalho tem sido frequentemente negligenciado por uma sociedade que celebra a reestruturação do trabalho, a flexibilidade funcional e o avanço tecnológico.

Mancebo (2007) enumera três aspectos que devem ser considerados como consequência desse processo, os quais estão intrinsecamente relacionados: precarização do trabalho; flexibilização das tarefas; e a nova relação que se estabelece com o tempo de trabalho.

No plano das Instituições de Ensino Superior públicas, Bosi (2007) salienta que a precarização do trabalho deve-se ao represamento de concursos, decorrente da racionalização dos orçamentos públicos em todos os estados no Brasil. Para o autor, o crescimento da força de trabalho docente está sendo marcado pela contratação de trabalhadores terceirizados para suprir as vagas deixadas em aberto pelas aposentadorias e pelos novos postos de trabalho.

Quanto à flexibilização de tarefas, o enxugamento do quadro de funcionários de apoio acaba por agregar novas funções ao cotidiano do professor, que passa a ser responsável por um crescente número de funções. Grande parte do seu tempo é dedicado a preencher relatórios, levantar verbas, emitir pareceres e promover visibilidade para si e para seu departamento (MANCEBO, 2007).

No que se refere à nova relação com o tempo de trabalho, Leite (2011) verifica não só uma aceleração da produção docente, como também o prolongamento do tempo que o professor despende com o trabalho, facilitado pela introdução das novas tecnologias.

Nesta perspectiva, vários estudiosos, como Mancebo (2007), Freitas e Cruz (2008), Cruz *et al.* (2010) e Oliveira e Gonçalves (2007), dentre outros, têm se dedicado ao estudo sobre a precarização do trabalho docente, a redução de investimentos e a desvalorização da educação. Para Freitas e Cruz (2008), tais estudos deixam claro que as condições de trabalho, a precarização e a percepção que o professor tem de sua realidade profissional têm relação direta com sua saúde e que pouco se tem feito sobre o processo de adoecimento dos professores.

Discorrendo sobre a temática, Cruz *et al.* (2010) pontuam que os professores tanto de escolas públicas quanto privadas têm apresentado problemas de saúde que vão desde problemas de voz e Distúrbios Osteo-musculares Relacionados ao Trabalho (DORT), chegando a quadros de depressão, estresse e síndrome de desistência (*Burnout*), no qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho (CRUZ *et al.*, 2010).

Para Dejours (1988), os desgastes nos níveis físico e mental resultam das exigências próprias do trabalho; ou seja, das relações interpessoais com os trabalhadores, da sobrecarga de tarefas, da participação em reuniões de trabalho, da execução de atividades administrativas na própria instituição e da pressão por qualificação.

É necessário considerar que cada categoria profissional pode conter elementos facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador, cuja definição dependerá dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo (MENDES, 1999). Segundo Ferreira e Mendes (2001), a forma como o trabalho é realizado é que permite a percepção da atividade como significativa ou não, influenciando o sentido que ela assume para cada sujeito, sendo, assim, a origem das vivências de prazer e sofrimento.

Diante deste contexto, este estudo será pautado na Psicodinâmica do Trabalho. Tal abordagem parte da análise do conflito entre a organização do trabalho e o trabalhador, para esclarecer quais processos são mobilizados pelo homem para garantir a sua saúde. Dejours (1994) considera que o trabalho não é só lugar de sofrimento ou só de prazer, mas sim produto da dinâmica entre as relações subjetivas, as condutas e as ações dos trabalhadores permitidas por sua organização. Interessa para a Psicodinâmica identificar como determinado contexto de trabalho oportuniza para o indivíduo o uso de estratégias para mediar às adversidades das situações de trabalho.

Para Merlo e Mendes (2009), os vários estudos realizados até hoje por pesquisadores brasileiros como: Mendes e Abrahão (1996); Lancman *et al.* (2007) e Santos Junior, Mendes e Araújo (2009) utilizando este método indicam que ele não só permite produzir novos conhecimentos, como também revela-se como um instrumento para intervenção, prevenção e transformação de processos de trabalho agressivos à saúde psíquica.

Mendes (2007) observa que as atividades laborais podem ser acompanhadas por prazer, dependendo da significação que cada trabalhador atribui a seu trabalho. A autora complementa que as vivências de prazer se manifestam pelo reconhecimento social, na satisfação em trabalhar numa área que permite aprendizagens constante e pela autonomia para organizar o horário de trabalho, na relação saudável entre os colegas, o uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal, além do orgulho e da admiração pelo que se faz. Ainda segundo a autora, o reconhecimento compreende o processo de valorização do esforço e do sofrimento aplicados na realização do trabalho, permitindo aos sujeitos a construção de sua identidade baseada em vivências de prazer e de realização.

No entanto, muitas vezes, devido à precarização da organização do trabalho, do desemprego estrutural e da necessidade de sobrevivência, o trabalho torna-se algo penoso e doloroso, causando sofrimento para os trabalhadores. Segundo Mendes e Morrone (2002), tal sofrimento deve-se às condições de organização de trabalho e das relações sócioprofissionais que restringem a plena realização do homem e a sua liberdade.

Dejours (1994) distingue dois tipos de sofrimento no trabalho: o criador; e o patológico. O primeiro permite a negociação do desejo do trabalhador com a realidade do trabalho. No segundo, o trabalho funciona como um mediador de desestabilização e fragilização da saúde. Assim, o trabalhador, para evitar o sofrimento, elabora defesas individuais e coletivas, procurando manter seu equilíbrio psíquico.

Mendes (2007) considera que a organização do trabalho pode ser compreendida a partir das percepções dos trabalhadores e da investigação dos aspectos de conflito entre trabalhadores e hierarquia. O Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), utilizado nesta pesquisa, é um instrumento estruturado que exerce o papel de “termômetro” para diagnosticar os riscos à saúde do trabalhador, objetivando uma análise descritiva do real, ao traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento no trabalho. O ITRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocados em termos de representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos (MENDES; FERREIRA, 2007).

1.1 Problema de pesquisa

A seguinte questão direcionou a pesquisa:

Quais são as percepções de professores de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho?

Para melhor delimitar o foco desta pesquisa, serão apresentados nas próximas subseções desta introdução os objetivos e as justificativas da escolha do tema pesquisado.

1.2 Objetivos

Visando avançar no conhecimento sobre o tema, foram estabelecidos os seguintes objetivos:

1.2.1 Objetivo geral

Identificar e analisar as percepções de professores do ensino superior de uma IFES quanto as suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

Visando atingir o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- . identificar os fatores que os professores abordados apontam como causa de seu prazer e sofrimento no trabalho;
- . identificar as estratégias de defesa utilizadas pelos professores para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer.
- . correlacionar os dados demográficos e funcionais com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes da IFES pesquisada.

1.3 Justificativa

O desenvolvimento deste estudo se justifica por três pontos de vista: o acadêmico, o social e o organizacional.

O trabalho como fonte de sofrimento e alienação é cada vez mais estudado (CODO, 1999; MANCEBO, 2007; ESTEVE, 1999; LEMOS, 2005; GARCIA, 2010; CRUZ *et al.*, 2010; e BOSI, 2011, dentre outros). Do ponto de vista acadêmico-científico, este estudo se mostra relevante por dar continuidade às pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho, buscando contribuir para os avanços até então obtidos.

Como relevância social destaca-se o interesse do pesquisador em ampliar os estudos sobre as condições de trabalho dos professores diante da cultura da produtividade e escassez de recursos. Esta dissertação faz parte de um projeto maior, conduzido pelo Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, sobre a *Dinâmica prazer e sofrimento no trabalho do corpo docente dos cursos de licenciatura noturnos de universidades públicas mineiras*, financiado pela FAPEMIG.

Do ponto de vista organizacional, estudos desenvolvidos com base na Psicodinâmica do Trabalho mostram que o trabalho pode ser fonte de prazer desde que as condições e o ambiente de trabalho sejam adequados (DEJOURS, 1988; 1994; 1996; MENDES; FERREIRA; MENDES, 2003; CRUZ, 2005; MORAES, 2005; MENDES, 2007). Entender as organizações do trabalho e seus reflexos na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores é de fundamental importância para a compreensão e a intervenção de situações de trabalho que estejam gerando sofrimento. Por esta razão, o estudo pode trazer contribuições para a IFES em questão, como o questionamento dos modelos prescritos e a sua consequência para o adoecimento deste profissional.

Este estudo se encontra estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo refere-se à Introdução, no qual constam a problematização, os objetivos e a justificativa da pesquisa. O segundo capítulo diz respeito ao referencial teórico que embasará todo o trabalho. O terceiro capítulo consiste na descrição da metodologia utilizada no estudo, em que se procura delinear a pesquisa e apresentar os procedimentos de coleta e tratamento dos dados. O quarto capítulo desenvolve-se da seguinte forma: apresentação e análise dos dados, subdivididas de acordo com as duas abordagens utilizadas: quantitativa e qualitativa. No quinto capítulo formulam-se as considerações finais. Esta dissertação encerra-se com a apresentação das referências, apêndices e dos anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo apresentam-se os fundamentos teóricos em que se baseia esta pesquisa. Ele foi estruturado em sete seções. Na primeira, abordam-se as transformações, a flexibilização e a precarização do mundo do trabalho. Na segunda, discute-se o adoecimento psíquico do trabalhador. Na terceira, apresenta-se a Psicodinâmica do Trabalho. A questão do prazer/sofrimento no trabalho é abordada na quarta seção. Na quinta, discutem-se as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores. A sexta seção trata das reformas educacionais. Na última seção, discute-se o trabalho docente no ensino superior.

2.1 As mutações no mundo do trabalho

O início deste debate surge com a Revolução Industrial, compreendendo a sistematização dos métodos de produção, caracterizada pelo intenso uso de máquinas movidas a vapor, a divisão de tarefas como resultado da especialização do trabalhador e o emprego de mão de obra assalariada, com início no século XIX. Segundo Barros, Andrade e Guimarães (2008), o período do desenvolvimento do capitalismo industrial foi responsável pelo crescimento da produção e, conseqüentemente, pelas novas configurações das relações de trabalho, tais como: salários baixos, intensificação e aumento da jornada de trabalho.

A Revolução Industrial ensejou uma nova realidade para as organizações. A produtividade e o seu desempenho passaram a depender também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos (OLIVEIRA, 2001). Buscando responder às exigências dos gestores organizacionais, diversos estudiosos passaram a estudar, cientificamente, o trabalho, objetivando encontrar parâmetros norteadores da obtenção de maior produtividade dos trabalhadores. Reforçando essa ideia, Barros Andrade e Guimarães (2008) consideram que Frederick W. Taylor, um dos principais teóricos desse contexto, iniciou esse processo no final do século XIX, visando à otimização, o controle do trabalho e a aplicação de métodos racionais aos problemas de produção, buscando evitar o desperdício.

Em conformidade com Oliveira (2001), Taylor organizou o processo industrial sob o

lema da Administração Científica, pressupondo que uma afinidade entre os interesses de patrões e empregados deveria existir, uma vez que a maior prosperidade dos patrões implicaria, ao mesmo tempo, a dos trabalhadores. No tocante à questão, Dourado e Carvalho (2006) afirmam que a preocupação com os resultados do trabalho levou Taylor a propor o fracionamento das etapas do processo produtivo e a simplificação das tarefas, tornando-as especializadas e repetitivas. Segundo os autores, ao separar o trabalho manual do trabalho intelectual Taylor neutralizou a atividade mental dos operários, ignorando sua fadiga física e psicológica.

Henry Ford incorporou em sua fábrica de automóveis os métodos tayloristas de organização do trabalho, mas fundamentou-se na socialização do ritmo deste trabalho, submetendo todos à mesma velocidade da correia transportadora (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008). Assim, o taylorismo/fordismo foi caracterizado pela produção em massa de mercadorias, pela racionalização máxima das operações, pelo combate ao desperdício, pela redução do tempo de produção e pelo aumento do ritmo de trabalho (ANTUNES, 1999).

No tocante à questão, Honório (1998) considera que antes da Revolução Industrial o indivíduo era reconhecido pelo que fazia. No entanto, Taylor (1995), a partir da divisão do trabalho, alterou esse processo de autoidentificação ao fazer com que o trabalhador deixasse de perceber o produto final de seu trabalho, tornando, assim, a atividade de trabalhar problemática e, muitas vezes, sem sentido. “O homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar a luz a um aborto: um corpo instrumentalizado-operário de massa – despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental” (DEJOURS, 1988, p.39).

Oliveira (2001) defende que a motivação econômica proposta pelo taylorismo não foi suficiente para manter o trabalhador comprometido com a eficácia da produtividade organizacional ou para levá-lo a ter satisfação no trabalho, como se esperava. Segundo o autor, a aplicação das diretrizes do método de Administração Científica gerou uma série de problemas, tais como: greves, aumento do absenteísmo, níveis elevados de rotatividade, sabotagens, desperdícios, apatia e um total desinteresse por parte dos trabalhadores.

Com a crise capitalista, os modelos citados foram questionados (DOURADO; CARVALHO, 2006). Assim, o modelo fordista de produção considerado rígido demais para acomodar as novas tecnologias de produção e informação, bem como para atender às novas demandas do mercado consumidor, precisou ser revisto (OLIVEIRA, 2001).

Surge então, o toyotismo, modelo de gestão japonês que emergiu no Ocidente a partir dos anos de 1970, possibilitando o aparecimento de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente e dotado de maior realização no espaço de trabalho (ANTUNES, 1999). Diversos setores da economia mundial passaram a reorganizar o processo produtivo e a gestão do trabalho a partir das técnicas toyotistas. Dessa forma, as mudanças das técnicas introduzidas no Japão foram difundidas pelo resto do mundo, provocando um processo conhecido como *reestruturação produtiva*. O toyotismo passa, então a organizar o trabalho em equipes multifuncionais, tornando possível atribuir ritmos intensos e precários de trabalho sem a total consciência do trabalhador, que passa a executar múltiplas tarefas simultaneamente (OLIVEIRA; PASCHOALINO; MATIAS, 2008). Esse processo, segundo Santos (2004), facilitou a execução das tarefas, entretanto trouxe sensação de desqualificação e aumento da tensão causada pelo ritmo acelerado e pelo controle automatizado, além de estabelecer tarefas monótonas e tediosas.

As relações entre o homem, trabalho e organização vêm tornando-se objeto de vários estudos desde meados do séc. XX, sendo concebidos sob diferentes enfoques e teorias. Estudos como os de Hawthorne, realizado em 1927 e coordenado por Elton Mayo, apontaram a importância de fatores psicossociais no trabalho (participação, comunicação informal, etc.) e levaram à formulação da teoria das relações humanas e à contestação da teoria clássica de administração, que tinha na motivação econômica o principal motor do rendimento no trabalho (MACHADO, 2007).

Em busca de uma maior humanização nas organizações, estudiosos como Maslow, Herzberg e McGregor, desenvolveram seus pressupostos sobre quais fatores impulsionavam o comportamento humano nas empresas (OLIVEIRA, 2001).

Sant'Anna (1998) assevera que esses autores produziram recomendações importantes em torno do conflito instaurado nas relações de trabalho da administração científica, mas não conseguiram alterar a lógica de produtividade e estrutura de poder taylorista.

Nesta perspectiva, Antunes e Alves (2004) observam que a retração do binômio taylorismo/fordismo tem levado a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais. Da mesma forma, Santos e Siqueira (2010) consideram que, apesar de o trabalhador não estar alienado em suas funções como no paradigma fordista, hoje acredita-se que o indivíduo está engajado com os propósitos das organizações e com seus próprios anseios e desejos. Dessa forma as organizações através de sofisticadas formas de controle o fazem acreditar que ele trabalha para seu próprio engrandecimento, que trabalha em equipe em prol do seu próprio bem e o de toda a sociedade.

Faria e Meneguetti (2007) consideram que, atualmente, para obter reconhecimento, admiração e ser considerado uma pessoa fundamental para os objetivos da organização, o indivíduo submete-se a ritmos intensos de trabalho, ausentando-se, muitas vezes, do seu ambiente familiar e privando-se do descanso recomendado para a manutenção de sua saúde física e mental.

Segundo Limongi-França e Assis (1995), embora o trabalho seja um componente que pode privilegiar a identidade do homem, permitir o acesso aos bens de consumo e resgatar a sua autoestima, as condições de trabalho, em um ambiente competitivo podem afetar seriamente a saúde dos trabalhadores.

Diante de tantas transformações, torna-se essencial entender o processo de adoecimento psíquico e o significado do trabalho para esse trabalhador.

2.2 Trabalho e adoecimento psíquico

Um dos mais relevantes valores nas sociedades ocidentais contemporâneas é o trabalho, cujas condições de realização podem exercer influência na motivação, na

satisfação e na produtividade (PEREIRA; VIEIRA, 2011). Para Ribeiro e Luz (2010), o entendimento do que seja trabalho para o ser humano vem sofrendo modificações no decorrer do tempo, conforme a cultura de cada sociedade e o modo como se dão as relações entre os trabalhadores no processo produtivo.

A própria origem da palavra trabalho traz consigo a relação de sofrimento. O vocábulo *trabalho* provém de uma raiz que indica em quase todos os idiomas algo penoso ao homem. No latim clássico, *labor* denota fadiga e tem como conotações: doença, desgraça e dor. Em grego, significa pena, sofrimento, cansaço. Em alemão, origina-se do antigo verbo designativo das pesadas atividades físicas impostas aos órfãos como condição de sobrevivência (MARTINS, 2010).

Sampaio e Messias (2007, p.151) assim definem trabalho:

Atividade especificamente humana que se realiza por meio de instrumentos, tendo por base a cooperação e a comunicação, pois é social desde o início. Implica em projeto, transformação da natureza e em transformação permanente de seu agente, criador das próprias condições de sobrevivência (SAMPAIO; MARTINS, 2007, p.151).

Toledo (2006) considera 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. Para a autora, quando encontra significado no trabalho o indivíduo fica motivado para crescer com a organização, sente-se reconhecido, realiza atividades com prazer e fortalece a sua identidade. Assim, o trabalho vem se impondo cada vez mais como dimensão central na vida das pessoas (FERREIRA; MENDES, 2003), pois, trata-se de um constructo que ocupa espaço considerável na vida dos indivíduos, visto que os mesmos permanecem a maior parte de seu tempo no trabalho (BORGES; TAMAYO, 2001).

Codo (1996, p. 44) entende que “o trabalho é um dos elementos essenciais na constituição da identidade (apesar de não ser o único)”. Santos; Novo e Tavares (2010) corroboram com este pensamento, segundo os autores, o significado do trabalho vai além da remuneração financeira, é fator essencial da integração a determinados grupos tendo função psíquica, alicerçando, assim a constituição do sujeito e de sua rede de significados. Ao ter contato com a produção e com as

peças que constituem parte das socializações de sua vida, o trabalhador fortalece a sua identidade (DEJOURS, 1988).

No entanto, o que se observa no mundo do trabalho é que a rígida divisão das tarefas, característica do fordismo, vem dando lugar a formas mais horizontais e autônomas de organização do trabalho, possibilitando a intensificação da exploração deste mesmo trabalho (OLIVEIRA, 2004; MARTINS; OLIVEIRA, 2006). O trabalho tornou-se, na contemporaneidade mais leve, mas em termos psicológicos vem se configurando como algo árduo, pesado e, ainda, como fonte de competição. Enriquez (1997, p.19), considera que “jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique”.

O paradigma da gestão flexível, adotado pelas organizações, propaga a necessidade da formação de profissionais competentes, flexíveis e polivalentes. Com isso, o trabalhador contemporâneo tem sido vítima de uma ação opressora, que lhe é apresentada por meio de mecanismos cada vez mais sofisticados de controle e alienação (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009). Sennet (1999) observa, ainda, que na lógica do flexível e do curto prazo os laços de lealdade confiança e compromisso mútuo são afrouxados.

Nesta perspectiva, segundo Dourado e Carvalho (2006), a nova ordem impõe novos e sofisticados métodos de controle, que são, muitas vezes, difíceis de desvendar, pois o próprio sistema os torna indecifráveis.

Na visão de Freitas (2006b, p. 2),

[...] a coação foi substituída pela pressão, regras e estruturas pela sutileza de controle e pela sobrecarga, caracterizando uma ditadura do trabalho que determina o ritmo acelerado do dia do indivíduo e invade a sua vida privada, levando-o mesmo à exaustão.

A partir das afirmações dos autores citados, ressalta-se que as organizações, ao captarem os sonhos, frustrações e expectativas dos trabalhadores, passam a ser o caminho para a autorrealização do sujeito. Nesse sentido, o indivíduo, na tentativa

de superar-se e para satisfazer esta ambição, aceita a escravidão, tornando-se um serviçal voluntário (TOLEDO, 2006). Para elucidar o exposto, pode-se fazer referência ao discurso de La Boétie (1982), no qual o autor ressalta a questão da coparticipação das pessoas em sua própria servidão,

Mas parece que vós sentis felizes por serdes senhores apenas de metade dos vossos haveres, das vossas famílias e das vossas vidas; e todo esse estrago, essa desgraça, essa ruína provém afinal não dos seus inimigos, mas de um só inimigo, daquele mesmo cuja grandeza lhe é dada só por vós, por amor de quem marchais corajosamente para a guerra, por cuja grandeza não recusais entregar à morte as vossas próprias pessoas. Esse que tanto vos humilha tem só dois olhos e duas mãos, tem um só corpo e nada possui que o mais ínfimo entre os ínfimos habitantes das vossas cidades não possuam também; uma só coisa ele tem mais do que vós e é o poder de vos destruir, poder que vós lhes concedestes (LA BOÉTIE, 1982, p. 7).

Segundo Mendes (2007), a servidão voluntária é um conceito recente utilizado pela psicodinâmica do trabalho e tem origem na filosofia de La Boétie. Para Dejours (2005)¹, citado por Mendes (2007), a servidão está relacionada à pós-modernidade e ao projeto neoliberal e vinculada às necessidades de emprego e conforto na vida, levando a uma submissão sem protestos. Em síntese, a servidão voluntária caracteriza-se pela submissão consentida e legitimada pela naturalização e banalização do sofrimento e das injustiças, garantindo a produtividade da organização (PEREIRA; VIEIRA, 2011).

Barros, Andrade e Guimarães (2008) afirmam que as chances do indivíduo de vivenciar qualquer liberdade reduzem-se a partir do momento que o consumo e a organização passam a determinar as identificações do indivíduo, sendo seu próprio caráter determinado pela vida na sociedade capitalista mercantilizada. Dessa forma, em conformidade com o entendimento de Toledo (2004), o ser humano encontra-se preso a uma rede de exigências que, além de influenciar e desequilibrar sua realidade profissional, acaba refletindo também em aspectos da sua vida pessoal e familiar.

Ampliando essa discussão, Barros, Andrade e Guimarães (2008) defendem que:

¹ Dejours, C. Nouvelles forms de servitude et suicide. **Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique Du travail**, n.13, p. 53-75, 2005.

[...] desta forma, aumentam-se as possibilidades do acúmulo de energias libidinais no aparelho mental do sujeito, podendo levar ao surgimento de psicopatologias e quadros clínicos como a depressão ou a melancolia que não se desenvolvem apenas em decorrência de predisposições ou fraquezas do sujeito, mas são potencializadas pelo ambiente de trabalho e pelo contexto social nos quais esses se inserem (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008, p.9).

Freitas (2006a) pondera que o *novo tempo* das empresas desconsidera a noção de hora, dia e semana, e que, fortalecido pela tecnologia mais moderna, o mundo do trabalho invade a vida familiar, lembrando ao trabalhador que ele deve estar sempre a postos.

Nesta perspectiva, Dejours (2004) afirma que a evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração, depois da virada neoliberal, sugerem sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade. Ainda segundo o autor, disto resulta um agravamento das patologias mentais decorrentes do trabalho em crescimento em todo o mundo ocidental, o surgimento de novas patologias, o desenvolvimento da violência no trabalho, a agravação das patologias da sobrecarga, além da explosão de patologias de assédio.

2.3 Psicodinâmica do trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina, criada na década de 1980 pelo pesquisador, médico do trabalho e psicanalista francês, Christophe Dejours, a partir de estudos da Psicopatologia do Trabalho (FACAS, 2009) que sustentava-se no pressuposto de que os homens são passivos perante a organização do trabalho marcando, uma relação de causa e efeito entre a organização e adoecimento (SOUZA, 2007). Chanlat (1996) observa que as primeiras pesquisas nesta área foram dedicadas ao estudo das perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho e que os pioneiros esforçavam-se por destacar e descrever as doenças mentais ligadas ao trabalho.

Dejours, assim procurava compreender o sofrimento psíquico no trabalho e a desestabilização psicológica dos indivíduos. Esperava-se que dadas certas condições ambientais, as pessoas iriam descompensar psiquicamente (LANCMAN;

UCHIDA, 2003). Mas ao estudar as situações concretas de trabalho Dejours observava que frequentemente isso não acontecia. Em estudos com operários da construção civil, submetidos a condições precárias de trabalho, Dejours (1994) observou que, ao contrário do esperado, a grande maioria dos trabalhadores mantinham-se saudáveis. Dejours (1994) encontrou evidências de que o trabalho repetitivo atua sobre a dinâmica psíquica por meio da fragilização, que favorece o aparecimento de doenças somáticas e a manifestação de comportamentos estranhos que não poderiam ser considerados propriamente patológicos.

A partir dos anos de 1980, o campo de pesquisa foi ampliado e os estudos foram direcionados na tentativa de esclarecer como a maioria dos trabalhadores conseguia driblar a doença mental, apesar das pressões organizacionais. Descobre-se, assim, que a normalidade é uma conquista que resulta das estratégias de defesa dos trabalhadores no que se refere ao sofrimento no trabalho (MENDES, 2007).

De acordo com essa nova orientação, as investigações não tiveram mais como direção as doenças mentais. O foco das pesquisas de Dejours passa, então, a ser o estudo das defesas construídas coletivamente contra o sofrimento. Dessa forma, a partir de 1992, essa área de estudos foi redefinida, passando a se chamar Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Essa reorientação deu-se em função da constatação concreta de que a doença nem sempre se manifesta de forma visível e objetiva nos contextos de trabalho.

A questão agora passa a ser a normalidade produzida pelos indivíduos. Para Lancman e Uchida (2003), a normalidade pode refletir equilíbrio saudável entre as pessoas, mas pode também ser um sintoma de um estado patológico. Segundo os autores, o sofrimento pode não se manifestar porque os sujeitos buscam ativamente se proteger e se defender.

A abordagem adotada pela Psicodinâmica do Trabalho permitiu ultrapassar uma visão que responsabilizava apenas o indivíduo pelas consequências do trabalho sobre sua saúde e passou a buscar realidades concretas de trabalho, por exemplo, o papel da inteligência operária e sua função como mecanismo de defesa na construção de identidade no trabalho (DEJOURS, 1988). Inspirado na Psicanálise o

autor propõe uma atividade de escuta à fala dos trabalhadores. É necessário então a criação de um espaço público de deliberação no qual as pessoas possam falar e se escutar para que a transformação da organização do trabalho ocorra (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A Psicodinâmica do Trabalho tem por objetivo estudar, de um lado, as relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer; e, de outro, estudar a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho. Dejours e Jayet (1994) enfatizam que

[...] o objetivo da psicodinâmica do trabalho é fazer progredir a análise da relação subjetiva ao trabalho, portanto, de fazer os sujeitos avançarem em suas interpretações da organização do trabalho. Se os sujeitos transformam, elaboram suas vivências do trabalho, eles construirão uma análise mais precisa, mais aprofundada e mais heurística da organização do trabalho; eles estarão assim em melhor condição de propor e de conduzir ações adequadas em vista de transformar a organização do trabalho (DEJOURS; JAYET, 1994, p. 83).

A Psicodinâmica do Trabalho, portanto, funda-se para dar conta do sujeito no trabalho, valendo-se de conceitos psicanalíticos como inconsciente, defesa e conflito (FERREIRA; MENDES, 2003). Ela privilegia o estudo do homem no trabalho, na sua relação com os outros sujeitos e com o coletivo. Parte do pressuposto que o trabalho é um lugar privilegiado para o exercício da palavra e da enunciação, fazendo a mediação entre o inconsciente e o campo social (DEJOURS, 1994).

Reforçando essa ideia, Mendes (2007) considera a Psicodinâmica do Trabalho uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho. Ou seja, um modo de fazer análise crítica, sendo também um modo de ação na organização do trabalho. Segundo a autora, o espaço da fala e da escuta do sofrimento, originado da realidade da organização do trabalho, permite aos trabalhadores reconstruir a capacidade de pensar e desenvolver estratégias de ações individuais e coletivas na busca do prazer e da saúde.

Discorrendo sobre a temática, Santos (2004) pontua que a Psicodinâmica baseia-se na concepção de que o trabalhador é um sujeito que pensa sua relação com o trabalho. Ele constrói um sentido para o trabalho. Entretanto, devido às pressões da organização, poderá experimentar o sofrimento mental e desenvolver estratégias individuais ou coletivas para se defender.

Diante desse novo quadro, a Psicopatologia do Trabalho é inserida como um campo da Psicodinâmica, o campo das descompensações que surgem quando as estratégias de defesa são comprometidas por um sofrimento que o trabalhador não consegue contornar, tornando-se, assim, autodestrutivo (MENDES, 2007).

Para a Psicodinâmica, as pressões capazes de pôr em risco o equilíbrio psíquico e a saúde mental do indivíduo derivam da forma como o trabalho está organizado e atingem diretamente o envolvimento do trabalho e suas atividades, como também a questão das relações que se constroem entre os próprios trabalhadores (DEJOURS, 1994).

Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que o sofrimento surge do conflito entre a organização de trabalho e o funcionamento psíquico, podendo ser reconhecido como fonte de sofrimento e, ao mesmo tempo, chave de sua possibilidade de análise.

Ampliando essa discussão, Dejours e Jayet (1994) defendem que a ação de transformação se inicia a partir da escuta médica do sofrimento e deve, dessa forma, passar pelos próprios atores, pois o trabalhador, ao chegar ao seu local de trabalho, já possui uma história pessoal, que confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.

Dessa forma, segundo Dejours; Abdoucheli e Jayet (1994), interferir na organização do trabalho e intervir nos aspectos abordados pelas categorias da psicodinâmica do trabalho: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho pode transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante.

Para Dejours (1994), o contexto de trabalho influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade. Segundo o autor, o contexto de trabalho é composto por três dimensões: 1ª) a organização do trabalho cujos elementos são a divisão do trabalho, a produtividade esperada, as regras formais, o tempo destinado ao trabalho, os controles e ritmos; 2ª) as condições de trabalho, que apresentam os seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria- prima e suporte organizacional; 3ª) as relações socioprofissionais, que tratam das interações

hierárquicas, das interações entre membros da equipe de trabalho e das interações externas.

Dentre os autores que tratam dessa questão, destacam-se Merlo e Mendes (2009), que defendem a posição de que os instrumentos de investigação empregados pela psicodinâmica do trabalho revelaram-se preciosos auxiliares para compreender a relação trabalho-doença. Os autores enfatizam que o principal mérito da Psicodinâmica do Trabalho foi o de ter exposto as possibilidades de agressão mental originadas da organização do trabalho e identificáveis ainda em uma etapa pré-patológica, permitindo, assim, progredir na identificação das consequências da organização do trabalho sobre a saúde mental dos indivíduos e pensar em uma intervenção preventiva.

Como afirma Dejours (1994), a pesquisa nessa abordagem é um processo de interação, no qual os trabalhadores analisam suas vivências e os pesquisadores propõem hipóteses a serem discutidas, com o objetivo de demonstrar as contradições da relação sofrimento e organização do trabalho. Utilizar a psicodinâmica do trabalho como teoria e método significa compreender os efeitos que a escuta do sofrimento produz nos processos de subjetivação dos trabalhadores e na sua saúde mental (MERLO; MENDES, 2009).

2.4 Prazer e sofrimento no trabalho

Pesquisas como as de Dejours (1999, 1994), Dejours e Jayet (1994), Dejours e Abdoucheli (1994), Mendes e Ferreira (2003), Mendes (2007), Macêdo e Guimarães (2003), Merlo e Mendes (2009); Torres e Abrahão (2006) dentre outras, têm estudado a questão do prazer e do sofrimento no trabalho.

O trabalho se apresenta como fonte de prazer e indicador de saúde, na medida em que representa para o sujeito a possibilidade de realização e construção da sua identidade pessoal e social. Estudos relacionados ao prazer e ao sofrimento, desenvolvidos por meio da Psicodinâmica do Trabalho mostram que o trabalho pode ser prazeroso desde que as condições e o ambiente em que é realizado sejam adequados e exista compatibilidade entre as exigências e a capacidade do trabalhador (TAMAYO, 2004).

A Psicodinâmica do Trabalho sustenta-se numa visão de homem como ser ativo, que busca conservar a sua identidade na normalidade e trazer a sua contribuição original à construção social (DEJOURS, 1988). Nesta perspectiva, saúde no trabalho pode ser caracterizada pelo equilíbrio instaurado pela vivência de prazer e sofrimento, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante com o trabalho e, conseqüentemente, pela dinâmica do reconhecimento, fator essencial no processo de construção da identidade do trabalhador no campo social (MENDES; CRUZ, 2004). Ainda segundo os autores, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho decorrem da interação da subjetividade do trabalhador, com sua história de vida, desejos e necessidades; da organização do trabalho, com suas normas e padrões de condutas; e da coletividade, com os valores de convivência social no trabalho.

O prazer do trabalhador, na visão de Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994),

[...] resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho. Se o trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se põe a essa diminuição, ele é fatigante. Em geral, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 28).

Para Dejours (1994), o conceito de carga psíquica do trabalho se articula com o conceito ergonômico da carga de trabalho, dividido em: carga física e carga mental. A carga mental subdivide-se nos seguintes fatores: sensoriais, motores, cognitivos, afetivos e relacionais. Os fatores afetivos e relacionais configuram a carga psíquica.

Ferreira e Mendes (2003) consideram que o prazer é vivenciado quando a sublimação é possível e quando ocorre resignificação do sofrimento e uso da mobilização coletiva, levando à transformação do contexto de produção do trabalho em fonte de prazer, significando que a organização, as condições e as relações sociais de trabalho permitem uma descarga do investimento pulsional.

As vivências de prazer no trabalho são também vivências individuais e/ou compartilhadas por um grupo de trabalhadores. Seu foco é em experiências de gratificação e ocorrem quando existe a possibilidade de o trabalho ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo do trabalhador (MACÊDO; GUIMARÃES, 2003).

No entanto, o trabalho, muitas vezes, torna-se algo penoso e doloroso, causando sofrimento para os trabalhadores. Segundo Mendes e Morrone (2002), tal sofrimento deve-se às condições da organização de trabalho e das relações socioprofissionais que restringem a plena realização do homem, a sua liberdade.

Dejours (1988, p. 47) esclarece o conceito de sofrimento:

O sofrimento designa, então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde. [...]. Entre o indivíduo e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, [...] logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação indivíduo-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento e a luta contra o sofrimento.

Mendes (2007) considera que o sofrimento surge no momento em que se manifesta a dificuldade do trabalhador de negociar com a organização. Ele pode ser vivenciado de duas formas: por meio das estratégias de defesas coletivas e individuais; ou por meio de sua ressignificação, quando o trabalhador procura dar novo significado ao sofrimento, transformando-o em prazer. Para a autora, é possível vivenciar prazer mesmo em contextos precarizados, desde que a organização do trabalho ofereça condições para o trabalhador desenvolver três importantes ações: primeira, a mobilização da inteligência prática, que tem por objetivo poupar o uso da força, privilegiando a habilidade, sendo utilizada não só para minimizar o sofrimento como também para transformá-lo em prazer; segunda, o espaço público, no qual as opiniões eventualmente contraditórias podem ser livremente formuladas e publicamente declaradas; e, terceira, a ação da cooperação, que é a construção conjunta e coordenada para produzir uma ideia, serviço, produto comum com base na confiança.

Para Macedo e Guimarães (2003), as experiências de sofrimento podem ser vivenciadas por meio de: atitudes agressivas, boatos, desconfiança, desânimo, descontentamento, sentimento de não reconhecimento dos méritos específicos, vivência de injustiça e iniquidade em níveis de remuneração, tensões entre as equipes e individualismo entre os colegas. A esta lista Mendes (1999) acrescenta: divisão e padronização das tarefas, rigidez hierárquica, falta de participação nas decisões e de reconhecimento profissional, centralização de informações e pouca

perspectiva de crescimento profissional, desencadeando perturbações psíquicas e psicossomáticas quando geram sofrimento permanente, sem a existência de possibilidades de negociação entre o sujeito e a realidade.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) explicam que a relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho e que o sofrimento começa quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando o trabalhador usa o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. A energia pulsional se acumula no aparelho psíquico e a evolução do processo não é interrompida, as capacidades de contenção são transbordadas e a energia recua para o corpo, desencadeando a patologia (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Sobre essa questão, Dejours (1994) destaca que as características pessoais e o grau de evolução da personalidade do indivíduo desempenham papel importante na escolha das vias de descarga da energia pulsional, que não são as mesmas para todos.

Em conformidade com Gradella Júnior (2010), o sofrimento psíquico não é a patologia caracterizada, mas sim a descompensação provocada pela organização do trabalho, levando a angústias, ansiedades, medos e frustrações, impedindo o indivíduo de se apropriar das objetivações necessárias para a realização de sua atividade profissional.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), o sofrimento constitui um dos antecedentes do mal-estar no trabalho, sob a forma de uma avaliação de que algo não vai bem e manifesta-se por ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho.

Sobre este aspecto, Dejours (1996) salienta que as pressões do trabalho responsáveis pelo equilíbrio psíquico e pela saúde mental derivam da organização do trabalho, a qual se relaciona com a divisão do trabalho, o sistema hierárquico, o conteúdo da tarefa, as relações de poder e as questões de responsabilidade. Ao contrário, segundo o autor, os constrangimentos perigosos para a saúde somática dos trabalhadores se situam nas condições de trabalho, isto é, as condições físicas (barulho, temperatura), as condições químicas (poeira vapor) e biológicas (vírus, bactérias) e as condições de higiene e segurança no posto de trabalho.

Ferreira e Mendes (2003) seguem a mesma linha de pensamento ao afirmarem que o sofrimento constitui um indicador de saúde, o qual pode ser resignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de produção. O sofrimento é, muitas vezes, invisível pelo seu caráter inconsciente, manifestando-se por meio da fala sobre um conjunto de sentimentos que o sintetiza. Cabe ainda mencionar que os trabalhadores não procuram situações de trabalho sem sofrimento. Pelo contrário, eles chegam a negá-las, e isso se deve ao fato de os indivíduos serem movidos por desafios e jogarem com o sofrimento a todo instante. É assim que o sofrimento adquire sentido, pois no sofrimento a criatividade vem à tona, conferindo reconhecimento e identidade ao indivíduo (DEJOURS, 1988).

A partir desse raciocínio, segundo Dejours (2007) a saúde psíquica não depende somente dos recursos do indivíduo, mas, sobretudo, das estratégias de defesa, que segundo Ferreira e Mendes (2003) podem ser entendidas como estratégias defensivas e ou de mediação.

2.5 Estratégias defensivas contra o sofrimento

Para Lancman e Uchida (2003), uma das descobertas mais importantes realizadas pela teoria dejouriana foi a constatação de que os indivíduos desenvolvem mecanismos de defesa individuais e coletivos para fazer frente ao sofrimento e aos constrangimentos ligados ao trabalho.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que o sofrimento gerado pela dificuldade de negociação do trabalhador com a organização pode ser vivenciado por meio da elaboração de estratégias de defesa que possibilitarão sua minimização, ou por meio de sua resignificação ou mobilização, quando o trabalhador procura dar um novo significado ao sofrimento, transformando-o em prazer. Santos (2004) corrobora com esse pensamento, segundo o autor, o sofrimento não é vivenciado passivamente, ou seja, ele estimula o sujeito a desenvolver coletiva ou individualmente, estratégias defensivas que modificam a percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer.

As estratégias defensivas, segundo Dejours (1988), são mecanismos, na maioria das vezes, inconscientes, individuais e/ou compartilhados por um grupo de trabalhadores. São necessárias para a continuação do trabalho e para a adaptação às pressões, evitando a loucura e contribuindo para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho. Nas estratégias individuais o objeto ameaçador está interiorizado e não precisa apresentar-se fisicamente para gerar ações de defesa, porém, têm pouco impacto sobre a organização do trabalho. Por sua vez, as estratégias coletivas dependem da existência de condições externas concretas para serem construídas e colocadas em ação (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Segundo Dejours (1993), as defesas podem ser de proteção, de adaptação e de exploração. As defesas de proteção são modos de pensar, sentir e agir compensatórios, utilizados pelos trabalhadores para suportar o sofrimento. As defesas de adaptação e de exploração têm suas bases na negação do sofrimento e a submissão ao desejo da produção. As defesas de negação consideram o sofrimento e as injustiças uma coisa natural e são expressas por atitudes de desconfiança, individualismo, isolamento e banalização das situações desagradáveis do trabalho. Estas têm o papel de adaptar o trabalhador ao sofrimento e se diferenciam das estratégias coletivas porque estão relacionadas com os mecanismos de defesa do ego que são interiorizados e que, mesmo sem a presença de uma situação externa, persistem (CASTRO-SILVA, 2006).

Mendes (2007) observa que a submissão ao desejo da produção pode se esgotar mais rapidamente, porque exigem do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico para além do seu desejo e capacidade. O trabalhador, facilmente capturado pelo desejo da produção, utilizando estratégias de mediação do sofrimento mais defensivas do que de mobilização para mudança, favorece a maior exploração do trabalho em prol da produção. Durante algum tempo, esse tipo de estratégia tem como função proteger o ego contra os efeitos dolorosos; no entanto, seu uso constante pode levar à alienação e ao fracasso (FERREIRA; MENDES, 2003).

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o ato de não refletir sobre a atividade de trabalho pode aumentar ainda mais a capacidade de não pensar, ao promover no

trabalhador a fadiga e a paralisação do seu funcionamento psíquico. Como afirma Dejours (1999), as estratégias de defesas podem funcionar como uma armadilha, pois, apesar de os trabalhadores vivenciarem o sofrimento, eles não o reconhecem. O autor acrescenta que a função primária de defesa é aliviar o sofrimento, mas adverte que sem conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento torna-se difícil para o indivíduo lutar de forma eficaz contra ele.

Alguns procedimentos defensivos utilizados pelos trabalhadores, de modo geral, foram enumerados por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994). Primeiro, não mais tomar iniciativas, remeter sempre para os escalões superiores as decisões e ater-se ao estritamente necessário. Segundo passar por cima de seu superior imediato, não se dirigindo mais a ele, passando diretamente ao nível superior. Terceiro, as defesas coletivas não são mais eficazes, consistindo em enfrentar o sofrimento no silêncio; é a individualização máxima do sofrimento. Quarto, recusar a cumprimentar os colegas, evitando não só o conflito, mas tudo que possa remeter ao conflito. Quinto, denunciar os outros grupos, os coletivos e as outras equipes como incompetentes.

Oliveira (2004) observa que alguns mecanismos de defesa, como excessiva submissão, resistência a todo tipo de mudança, baixo índice de envolvimento com o trabalho e as aspirações e lutas da categoria profissional, as psicossomatizações e a perda da consciência dos sérios problemas existentes no cotidiano da escola, são vivenciados pelos professores em seu cotidiano docente.

Mendes (2007) aponta também, a racionalização como estratégia de defesa. Segundo a autora, a estratégia de racionalização expressa uma forma de evitar a angústia, o medo e a insegurança no trabalho, buscando justificativas aceitas socialmente para situações dolorosas e desagradáveis, e acelerando o ritmo de trabalho, e de produtividade. Tal estratégia manifesta-se pela resignação, apatia, passividade, conformismo, individualismo, presenteísmo (MENDES; ABRAHÃO 1996; MENDES; MORRONE, 2002; FERREIRA; MENDES, 2003; BARROS; MENDES, 2003). Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) asseveram que essa estratégia, ao minimizar a percepção do sofrimento, protege o psiquismo, mas contribui para facilitar a adaptação às pressões de trabalho patogênicas.

Outra forma de lidar com o sofrimento é por meio da mobilização subjetiva, que implica a ressignificação do sofrimento, e não sua negação ou minimização (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Neste caso o trabalhador não se aliena, mas procura dar um novo sentido ao seu sofrimento. O indivíduo passa, por exemplo, a utilizar mais a sua experiência prática, utilizando a criatividade e subvertendo e transgredindo aquilo que foi prescrito pela organização. Para Castro-Silva (2006), a estratégia de mobilização subjetiva dos trabalhadores é uma estratégia que visa à obtenção das vivências de prazer, pela adaptação às pressões da organização do trabalho. Os trabalhadores constroem maneiras especiais para a realização das tarefas que apesar de não estarem de acordo com as regras oficiais, trazem prazer no trabalho. Esses procedimentos, criados pelo grupo, estão relacionados a uma forma de inteligência astuciosa. Por ser eficaz a inteligência astuciosa deve ter a aprovação social e ser discutida pelo grupo.

Para Ferreira e Mendes (2001), o uso da criatividade e a possibilidade de expressar sua marca pessoal e a admiração pelo que faz aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas, tornam-se fonte de prazer, proporcionando-lhe identidade, satisfação e, saúde. Dessa forma, a conquista de identidade social passa pela dinâmica do reconhecimento. Como afirma Dejours (1999), o sofrimento pode se transformar em prazer, desde que o trabalhador encontre reconhecimento em seu trabalho pelo esforço despendido na tarefa que executa, adquirindo, assim, sentido na construção da identidade no trabalho e participando na impressão de sua marca pessoal no meio social no qual está inserido. Se a dinâmica do reconhecimento está paralisada, o sofrimento não pode ser transformado em prazer e só poderá gerar acúmulo, caracterizando o sofrimento patológico.

No que se refere às estratégias de mobilização coletiva, estas se organizam por consenso e dependem das condições externas que envolvem as relações intersubjetivas no grupo de trabalho, elas unem o grupo para enfrentar o sofrimento causado pela pressão da organização do trabalho (CASTRO-SILVA, 2006), mas deixam de funcionar a partir do momento em que um membro do grupo rompe as regras acordadas (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Assim, a mobilização coletiva só se configura no coletivo construído pelos trabalhadores, diferentemente

das defesas, que podem ser individuais ou coletivas (MENDES; COSTA; BARROS, 2003).

Ferreira e Mendes (2003) afirmam que nas estratégias de mobilização coletiva os trabalhadores agem por meio do espaço público de discussão e da cooperação, com o intuito de eliminar o custo humano negativo do trabalho, de ressignificar o sofrimento e de transformar em fonte de prazer e bem-estar a organização, as condições e as relações sociais de trabalho.

Segundo Mendes (2007), as estratégias de mobilização coletiva são mais apropriadas para manter os trabalhadores próximos da saúde no trabalho, considerando seu caráter transformador dos contextos de trabalho. No entanto, Mendes e Cruz (2004); Ferreira e Mendes (2003) observam que as estratégias defensivas são mais comuns do que as estratégias de mediação coletiva, pois estas últimas pressupõem a mobilização do coletivo de trabalho.

Para Dejours (1988), uma boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do trabalhador pode possibilitar uma 'satisfação sublimatória', que é encontrada apenas em profissões como a de artesãos, profissionais liberais e pesquisadores, pelas quais o indivíduo pode contemplar aquilo que produziu como feito seu. O autor ilustra que questões materiais como o salário fazem os trabalhadores sofrerem como todo mundo, mas o prazer pelo trabalho lhes permite uma melhor defesa. Nesse sentido, Valeriano e Garcia (2007) acrescentam que se a falta de remuneração pode gerar insatisfação, há outras fontes de satisfação a serem analisadas, como: prazer de pertencer à organização, relacionamento interpessoal, *status* do cargo, e possibilidade de crescimento pessoal e profissional.

A partir dessas referências, pode-se concluir que a principal contribuição da psicodinâmica prende-se à noção do princípio do conflito de forças opostas e em movimento como instrumento para explicar e interpretar os fenômenos que ocorrem nas situações de trabalho (CASTRO, 2008).

2.6 Políticas educacionais

As mutações no mundo do trabalho, originadas pela crise do capital, tiveram como resposta a reorganização do trabalho, a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal (ANTUNES; ALVES, 2004).

Em linhas gerais, conforme observam Mancebo, Goulart e Dias (2010) e Antunes (1999), a partir da adoção da pauta neoliberal, estabeleceu-se em todos os países uma série de reformas, que tiveram como eixo: a privatização de setores estratégicos; o envolvimento direto do Estado apenas em atividades que se vinculam a arrecadação, controle do mercado e segurança; a concepção de não exclusividade do Estado em setores como saúde, educação e pesquisa científica; e a terceirização de serviços de apoio da administração. Para Gradella Júnior (2010), o setor de serviços, notadamente saúde e educação, tornou-se objeto de intervenção direta do capital em função da crise do bem-estar social.

Segundo Chauí (2003) a educação passou a compor o setor de serviços não exclusivos do Estado, deixando de ser concebida como direito, um serviço público, passando a ser um serviço que pode ser privado ou privatizado. Mitrulis (2002) afirma que no campo da educação um dos indicadores de modernização é a descentralização do sistema a partir do estímulo à crescente autonomia de gestão e flexibilização das unidades escolares e das mudanças na forma de financiamento da educação e nos procedimentos de decisão sobre currículos, princípios e valores que devem nortear o fazer educativo.

Reforçando esta ideia, Kruppa (2001) esclarece que as políticas educacionais, no contexto atual, são resultado das pressões exercidas tanto pelo Banco Mundial como por outras instituições internacionais para a definição do papel do Estado nos setores econômicos e sociais. Segundo o autor, este novo perfil do Estado inclui a incorporação de novas funções reguladoras, tais como: implantação de políticas de avaliação e regulação dos cursos; processo de descentralização administrativa e financeira do ensino médio e fundamental; e rígido sistema de controle de recursos orçamentários e de pessoal da educação superior.

No âmbito da educação superior, Mancebo, Goulart e Dias (2010) esclarecem que, ao avaliar, regular e controlar a universidade, o Estado ao mesmo tempo em que reduz seu papel no financiamento, incentiva a privatização e a mercantilização deste nível educacional.

Segundo Gradella Júnior (2010), as universidades públicas têm que se adequar a esse novo quadro, procurando conquistar verbas necessárias para o seu desenvolvimento.

Ainda segundo o autor,

[...] o processo de mercantilização da educação vai se expressar quando o quantum de produção científica fornece a ilusão de sermos proprietários de algo e autônomos, pois obtemos o reconhecimento da academia e, assim podemos reclamar uma maior fatia das verbas e dos órgãos de fomento (GRADELLA JÚNIOR, 2010, p. 138).

Fidalgo e Fidalgo (2009) afirmam que o sentido mercantilista das transformações no setor educacional que valorizam aspectos como eficiência e eficácia visam à redução dos custos da educação para os cofres públicos e ao ajuste às demandas de mercado. Para Gentili (1996), o processo atual de reestruturação educacional compreende a escola como promotora de um tipo de mercadoria (o conhecimento, o aluno escolarizado e o currículo) e suas práticas devem estar submetidas aos mesmos critérios de avaliação que se aplicam em toda empresa; ou seja, dinamismo, eficiência e flexibilidade.

Ensinam Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009),

O *pool* de reformas educativas desencadeadas no Brasil após a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases (LDB) n. 9.394/96 passou a demandar novas exigências no campo do trabalho docente, que ampliaram, sem melhorar, suas condições objetivas – tanto as atribuições e tarefas conferidas ao professor quanto a responsabilização pelo processo e pelo fracasso de escolas e alunos (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p.17).

Segundo Oliveira (2004), as estratégias de gestão e financiamento, que vão desde a focalização das políticas públicas educacionais ao apelo ao voluntarismo, foram utilizadas para expandir os sistemas de ensino de países populosos e com grandes níveis de desigualdade social. Assunção e Oliveira (2009) discorrem a esse respeito, afirmando que

[...] a descentralização administrativa e financeira passa, desta forma, a ser um imperativo na gestão pública, o que resulta em maior desregulamentação e no repasse de obrigações e responsabilidades do âmbito central para o local (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p.351).

Oliveira (2004) observa, ainda, que, além das funções citadas, o professor exerce, as funções de agente público, assistente social, enfermeiro e psicólogo, dentre outras. Da mesma forma, Assunção e Oliveira (2009); Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009) pontuam que em países como o Brasil a escola ocupa um lugar que vai muito além de suas finalidades, e por isso obriga os professores a absorverem as demandas dirigidas a um Estado que possui obrigações para muito além da educação.

Conforme Assunção e Oliveira (2009) houve uma dilatação no plano legal da compreensão do que seja o pleno exercício das atividades docentes. Essa reconfiguração da organização escolar tem implicado a emergência de novas funções e a reorientação de obrigações e tarefas antes destinadas a tradicionais cargos e funções no interior do processo de trabalho docente (OLIVEIRA, 2004). Grande parte do seu tempo é dedicado a preencher relatórios, levantar verbas, emitir pareceres e promover visibilidade para si e para seu departamento (MANCIBO, 2007).

Ao fazer uma análise desse cenário de reformas educacionais, marcado pelo aumento da participação da comunidade na escola e nos processos decisórios, Oliveira (2004) observa que, ao mesmo tempo em que democratiza a escola, traz um sentimento generalizado de que o profissionalismo não é mais importante no contexto escolar e pode ser discutido por leigos.

É importante observar que essas reformas resultaram em maior responsabilização do professor pelo desempenho da escola e do aluno, aumentando ainda mais a responsabilidade dos professores sobre sua formação, obrigando-os a buscar constantemente, por sua própria conta, formas de requalificação (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009). Segundo Kuenzer (1999), exige-se que os educadores desenvolvam competências para suprir em uma escola precarizada, com condições de trabalho cada vez piores, as demandas dos alunos.

Abordando a questão com maior amplitude, Oliveira (2004) considera que

[...] ocorre, porém, que esses novos modelos de organização escolar expressam muito mais um discurso sobre a prática do que a própria realidade, melhor dizendo, a distância entre o que é propugnado nos programas de reforma educacional e o que é de fato implementado nas escolas apresenta uma grande defasagem (OLIVEIRA, 2004, p. 1139).

Outro aspecto que vem gradativamente ganhando espaço nas análises sobre o trabalho escolar e que começa a se tornar rotineiro envolve a questão da violência escolar (SILVA JÚNIOR; FERRETI, 2004), e do uso de drogas nas instituições escolares, constituindo-se em fatores agravantes da situação de sofrimento do professor. Os roubos, o vandalismo e as agressões interpessoais são os tipos mais comuns de violência nas escolas brasileiras. Segundo Codo *et al.* (1999), a escola pública é levada, muitas vezes, a assumir o papel de prevenção do crime, incorporando dessa forma, mais uma tarefa às suas funções, que se multiplicam a cada dia.

Em face das mudanças aceleradas ocorridas na sociedade nos últimos tempos, Freitas (2007b) afirma que para os analistas sociais está ocorrendo uma perda de vínculos e valores sustentados por instituições tradicionais, como a família, a escola, a universidade, a igreja e o estado. Segundo a autora, os novos arranjos familiares estão transferindo uma série de obrigações que eram da família para o universo da escola e também culpando os professores pela má educação de seus filhos.

2.7 Trabalho docente no ensino superior

O trabalho docente está relacionado à ideia de educação como um processo pelo qual as sociedades transmitem seus costumes, tradições e valores; ou seja, sua cultura (CASTRO, 2008). Este trabalho se configura como de grande responsabilidade, uma vez que está nas mãos dos professores a formação de profissionais para o setor produtivo e para um mercado que está em constante mutação (OLIVEIRA; FREITAS, 2008).

Para Gradella Júnior (2010), a universidade pública se pauta, pela indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão, com o objetivo de garantir sua atividade-fim, que é a

formação e a produção de conhecimentos. Segundo o autor, o compromisso educativo da universidade é com a formação não só dos sujeitos humanos, mas também a de profissionais na sociedade em geral. Sobre este aspecto, Luchese *et al.* (2010) observam que a atuação tanto da universidade quanto dos docentes é um dos instrumentos mais importantes para a modificação da sociedade, já que é por meio da universidade e de seu corpo docente que se disponibilizam os meios necessários às mudanças sociais.

Mancebo (2007) defende que todas as atividades associadas ao processo ensino-pesquisa-extensão estão sendo marcadas pela lógica da avaliação quantitativa, cuja eficiência e produtividade estão sendo objetivadas em índices vinculados ao pagamento de gratificações e ao financiamento de pesquisas conforme a produtividade.

Para Chauí (2003), a universidade definida como organização tornou-se operacional, regida por contratos de gestão, avaliada por produtividade e calculada para ser flexível. Gradella Júnior (2010) observa que o processo de mercantilização da educação, ao não considerar as especificidades e diversidades das áreas de produção de conhecimento e ao favorecer as áreas que atendem às exigências do mercado, acaba por transformar a educação em um mero produto de consumo. O autor ressalta que as tarefas tendem a ser diversificadas e mais fragmentadas e que aumentam-se as exigências profissionais por qualificação e metas de produtividade nas publicações, orientações e participação na comunidade científica. Freitas (2007b, p. 202) assevera que “a exigência de uma elevada titulação dos docentes serve apenas para fornecer álibis na demanda por credenciamento, manutenção ou elevação de status pelas agências classificadoras e reguladoras do setor”.

As consequências deste novo modelo da universidade pública se refletem hoje na prática e na organização do trabalho docente, na intensificação de suas atividades e no estímulo à produtividade, conforme salienta Chauí (2003). Para Oliveira, Paschoalino e Matias (2008), nos níveis de graduação e de pós-graduação, os docentes se veem diante de turmas numerosas, obrigados a um *produtivismo* exacerbado para atender às determinações do Ministério da Educação e Cultura

(MEC) e, sobretudo da Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível Superior (CAPES).

Mancebo (2010) observa que um crescente número de cientistas tenta chamar a atenção para o fato de várias revistas científicas brasileiras estarem sendo ameaçadas de extinção pelos novos critérios de avaliação adotados pela CAPES para o sistema *Qualis*. Até 2008, segundo a autora, o *Qualis* era dividido em duas categorias: nacional e internacional. Agora, há uma estrutura única, em que as revistas brasileiras competem com as estrangeiras do mesmo *ranking*. Desta forma, ainda segundo Mancebo (2010), muitas publicações nacionais antes classificadas como as melhores de sua área passaram a ocupar os estratos mais baixos do *Qualis*. Magalhães (2009) discorre a esse respeito afirmando que procurar publicação acadêmica nos veículos de melhor reputação em seus próprios campos tornou-se a mercadoria desejada dos professores em suas práticas universitárias, tornando-se verdadeiros proletários do conhecimento. Para Mancebo (2011) a pressão por produzir é tão forte que, o professor investigador não tem tempo nem motivação para ensinar, estando mais interessado em sua carreira de investigação, que tem se resumido a publicação de artigos e apresentações em eventos científicos nacionais e internacionais.

Segundo Freitas (2007b), não apenas no Brasil, mas também no exterior, estão ocorrendo a supervalorização da produtividade, certo descaso com a qualidade dos produtos gerados pelas pesquisas, certo incentivo ao irrelevante metodologicamente correto e afrouxamento na qualidade da formação dos pesquisadores futuros.

Para Bianchetti e Machado (2009), a pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, sob a responsabilidade da Capes, conseguiu inserir o Brasil na lista das nações que contribuem significativamente para a produção científica mundial (2% da produção veiculada no mundo). Acrescenta que, “provavelmente, são essas mesmas conquistas, traduzidas em estatísticas, que ajudam a compensar os efeitos deletérios em vida e saúde, que os pesquisadores vêm pagando por esses resultados” (BIANCHETTI, MACHADO, 2009, p. 66).

Méis *et al.* (2003) alertam para o aumento da competitividade entre pesquisadores brasileiros em razão dessas políticas de produtividade e para o risco do esvaziamento da carreira de cientista, dadas as pressões e o sofrimento psíquico aos quais os docentes estão sendo submetidos.

Fidalgo e Fidalgo (2009) esclarecem que tanto os professores quanto as instituições em que trabalham acabam por perder o interesse em desenvolver atividades que não estejam diretamente vinculadas aos indicadores de desempenho estabelecidos pela CAPES.

Na visão de Oliveira *et al.* (2007), a competitividade gera um clima de distância afetiva, insegurança e hostilidade subjacente nos relacionamentos interpessoais. Luz (2007, p. 126) corrobora com tal pensamento ao observar que “o discurso da competição permeia não apenas as relações internacionais, locais e organizações, mas também as relações interindividuais”.

Mancebo (2007) destaca três aspectos que devem ser observados como consequência desse processo: a precarização do trabalho, em que ocorre a proliferação de contratações temporárias de professores; a flexibilização das tarefas, por meio das novas atribuições agendadas para o professor decorrentes do enxugamento do quadro de funcionários de apoio; e uma nova relação tempo trabalho, ou seja, o prolongamento do tempo que o professor dedica a suas tarefas. Oliveira (2004) reforça essa ideia ao afirmar que os professores continuam sendo contratados e remunerados por horas aula, quando, na atualidade, se exige deles a participação em atividades extraclases.

De uma forma geral, segundo Cruz e Lemos (2005),

[...] o professor recorre a esforços extras para atualizar conhecimentos e instrumentalizar-se em novas tecnologias didático-pedagógicas, cumprindo uma jornada de trabalho que extrapola em horas semanais a jornada prevista em seu contrato de trabalho (CRUZ; LEMOS, 2005, p. 68).

Essa aglutinação de conflitos põe em xeque não somente a possibilidade de realização do trabalho educativo, mas também o sentido desse trabalho, cujo

sofrimento, ao não ganhar visibilidade, tende a conduzir este profissional a diferentes estratégias de proteção ao sofrimento (KUENZER; CALDAS, 2009).

Barros, Andrade e Guimarães (2008) observam que a percepção do tempo também sofre as consequências das demandas advindas do aparelho produtivo ao fazer com que os sujeitos tenham limitada autonomia com relação à vivência de momentos de prazer descompromissado.

Diante de todo este contexto, os docentes começam a demonstrar sinais de alterações das condições de trabalho e de saúde. Esteve (1999) enfatiza que as queixas dos professores estão relacionadas às condições físicas e psicossociais do trabalho e que a sua desvalorização tem levado ao ressentimento e ao adoecimento. Cruz e Lemos (2005) apresentam um posicionamento semelhante: os professores estão numa condição de maior predisposição aos chamados transtornos psicossociais no trabalho, que, associados aos agravos na condição física (Lesões por Esforços Repetitivos (LER), calosidades nas cordas vocais, problemas circulatórios e de coluna), acentuam os desgastes profissionais. De forma análoga, Paiva (1999) afirma que os desgastes físicos e mentais ocasionados pelas exigências permanentes da profissão docente trazem consequências em termos de bem estar e saúde para os profissionais da categoria.

Assim, é importante considerar que “o mestre, visto antes como uma figura profissional essencial para a sociedade, é hoje um profissional que luta pela valorização e reconhecimento do seu trabalho” (LEMOS, 2005, p. 5).

Freitas (2007b) observa que

[...] cada vez mais a idéia de uma ‘vocação franciscana’ para a carreira acadêmica se distancia das reivindicações de uma remuneração justa e compatível com a formação do profissional. [...] muitas atividades realizadas pelos professores e consumidoras de tempo são desenvolvidas sob anonimato e sob a rubrica de cortesia acadêmica (FREITAS, 2007b, p. 201).

É necessário considerar que a sociedade espera que o professor seja um super herói, um salvador da pátria. Então ele se rende à culpa por não atingir os objetivos esperados pelo seu trabalho (MANCEBO *et al.*, 2006).

As postulações disponibilizadas nesta seção permitem assegurar que a baixa autoestima, o desrespeito por parte dos alunos, as drogas, o alto número de alunos por turma, a desvalorização profissional, o aumento dos contratos temporários e a perda de garantias trabalhistas oriundas da reforma do Aparelho de Estado têm acentuado cada vez mais a precarização do trabalho docente (OLIVEIRA, 2004).

O próximo capítulo apresenta o percurso metodológico utilizado para analisar a percepção do prazer e sofrimento no trabalho dos docentes do ensino superior de uma IFES mineira.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo descrevem-se os procedimentos metodológicos utilizados para atender aos objetivos da pesquisa. Serão abordados a caracterização da pesquisa, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, bem como as técnicas de coleta e tratamento dos dados.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Em função da natureza do problema a ser pesquisado e dos objetivos que orientam esta investigação, optou-se por realizar uma pesquisa com abordagem quantitativa e qualitativa. Segundo Godoy (1995), os métodos quantitativos e qualitativos não se excluem. Em verdade, eles se complementam e podem contribuir em um mesmo estudo para melhorar o entendimento do fenômeno, permitindo uma análise mais abrangente. Explica a autora:

Embora estes métodos difiram quanto à forma e a ênfase, os métodos qualitativos trazem como contribuição ao trabalho de pesquisa uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos (GODOY, 1995, p. 2).

Para Richardson (1999, p. 70), “o método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informação quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. Para o autor, esta abordagem é utilizada quando se pretende garantir a precisão dos resultados e evitar distorções de análise e de interpretação, possibilitando uma margem de segurança quanto às inferências feitas.

É importante ressaltar que o método quantitativo desta pesquisa foi adotado na ocasião da aplicação e avaliação dos questionários entregues aos professores da IFES, com o propósito de diagnosticar os indicadores de prazer e sofrimento do trabalho docente a partir da psicodinâmica do trabalho (APÊNDICE A).

A opção pela abordagem de caráter qualitativo nesta pesquisa deve-se também ao fato de a pesquisa qualitativa oferecer subsídios para compreender e analisar o

problema em questão, permitindo um olhar diferenciado sobre a realidade investigada, conforme salienta Vergara (2009). Proporcionando uma visão numa perspectiva mais ampla, Gil (1999) enfatiza que

[...] a dialética na pesquisa qualitativa fornece as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas, culturais, etc. (GIL, 1999, p. 32).

O fenômeno é estudado a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes (GODOY, 1995; TRIVIÑOS, 1987). Ou seja, a interpretação surge da percepção do fenômeno visto num contexto, e os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo, e não simplesmente com os resultados. Partindo desse pressuposto, 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.

A abordagem qualitativa foi adotada a partir da realização e interpretação das entrevistas semiestruturadas. O propósito foi aprofundar as percepções dos professores em relação ao seu trabalho e identificar quais os significados que os participantes atribuem ao fenômeno ou situação em estudo (GODOY, 1995).

O uso de diferentes métodos e técnicas de pesquisa no mesmo estudo é conhecido como “triangulação”, o qual pode transpor o preconceito e a esterilidade potencial de uma abordagem de método único (COLLIS; HUSSEY, 2006). Na visão de Neves (1996, p. 2), “a triangulação pode estabelecer ligações entre descobertas e pode também conduzir a paradoxos, dando nova direção aos problemas a serem pesquisados”. Como foram utilizados o método quantitativo e o qualitativo, caracteriza-se uma triangulação metodológica (COLLIS; HUSSEY, 2006)

Quanto aos fins, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, a qual segundo Vergara (2009), expõe características de determinada população ou fenômeno, podendo ainda estabelecer correlações entre variáveis, não tendo o compromisso de explicar

os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Para Yin (2005), o estudo descritivo também pressupõe a existência de algum conhecimento preliminar sobre o assunto a ser estudado e tem como propósito essencial descrever como é o caso em estudo. Sob o mesmo ponto de vista, Triviños (1987) considera que o estudo descritivo permite descrever os fatos e os fenômenos de certa realidade expressos a respeito do que o pesquisador aprendeu sobre o fenômeno. Neste caso, a pesquisa busca descrever as percepções dos professores da IFES acerca de suas vivências de prazer e sofrimento no exercício de suas atividades.

Quanto aos meios, a pesquisa foi elaborada nos moldes de estudo de caso, que, conforme Yin (2005) estuda um fenômeno contemporâneo em um contexto da vida real, contribuindo para a compreensão de acontecimentos sociais complexos e busca preservar as características holísticas e retratar a realidade de forma mais ampla e profunda. Ainda segundo o autor, o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa flexível, porque o pesquisador pode utilizar diferentes técnicas de levantamento dos dados, tanto primárias quanto secundárias, visando ampliar a interpretação das informações obtidas. Vergara (2009) argumenta que o estudo de caso tem caráter de profundidade e detalhamento.

O estudo de caso aplica-se, portanto, a esta pesquisa, já que a ela interessou a percepção dos professores da IES quanto ao prazer e ao sofrimento no desempenho da função. Para tal, foram utilizados como coleta de dados: pesquisa documental, questionário e entrevista com roteiro semiestruturado. As diferentes técnicas de levantamento de dados permitiram a triangulação. Dessa forma, houve a possibilidade da compreensão do fenômeno como um todo.

3.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa

Segundo Collis e Hussey (2005), uma unidade de análise é o tipo de caso ao qual se referem as variáveis ou os fenômenos em estudo, bem como o problema de pesquisa sobre os quais são coletados e analisados os dados.

A unidade de análise estudada foi uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) *multicampi*, com atuação no estado de Minas Gerais e com sede em Belo Horizonte.

Teve seu início em 1910. É uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didática, disciplinar e tem por finalidade:

[...] formar e qualificar profissionais no âmbito da educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa aplicada e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, especialmente de abrangência local e regional, oferecendo mecanismos para a educação continuada (Relatório de Gestão da IFES, 2010, p. 6).

Sua concepção didático-pedagógica está alicerçada nos princípios de autonomia e do ensino público gratuito de excelência. A partir do objetivo inicial de promover o ensino profissional primário gratuito, a IFES passou a ministrar ensino técnico, curso de tecnologia e engenharia industrial, e pós-graduação lato e *stricto sensu*, a promover cursos de aperfeiçoamento e a desenvolver pesquisas nas áreas técnica e industrial, além de prestar serviços a empresas e órgãos diversos da sociedade.

Desde 2009, a instituição tem expandido a oferta do ensino de graduação para os *campi* do interior. No transcorrer desses anos, tornou-se referência nacional, desenvolvendo atividades inter-relacionadas de ensino, pesquisa e extensão. Pela sua atuação, transformou-se em conceituado centro de formação técnica e tecnológica de profissionais que atuam no setor produtivo, particularmente no estado de Minas Gerais, sendo referência no ensino médio profissionalizante (Relatório de Gestão, 2010, p. 6).

Quanto às atividades de ensino da IFES, são oferecidos, atualmente 16 cursos na graduação e 9 na pós-graduação, sendo 2 de especialização *lato sensu* e 7 de mestrado acadêmico.

Na fase quantitativa da pesquisa, a amostra foi composta pelos docentes efetivos e contratados que lecionam no ensino superior da IFES. Com base em dados fornecidos pelo Departamento de Pessoal da instituição, a população desta pesquisa compreendeu os docentes no ano de 2011, totalizando 130. Nesta fase, o objetivo era obter uma amostra censitária da população. Os questionários foram entregues nas Coordenações da IFES e colocados nos escaninhos dos respectivos docentes.

Em seguida foi enviado e-mail aos professores solicitando seu preenchimento. Dos 130 questionários entregues, 50 retornaram respondidos. Dessa forma, na fase quantitativa, integra esta pesquisa uma amostra de 50 docentes da IFES, o que corresponde a um percentual de 38,4% em relação ao total de professores desta instituição.

Na fase qualitativa da pesquisa, foram entrevistados 8 docentes do ensino superior que também participaram da etapa quantitativa. Os sujeitos foram escolhidos por acessibilidade e disponibilidade em conceder a entrevista (VERGARA, 2009). O critério de saturação dos dados foi adotado para a finalização das entrevistas. De acordo com Gil (1999), o número de entrevistados depende do momento em que os achados da pesquisa estiverem saturados, a partir do instante em que as respostas se tornarem repetitivas e que não possam existir novas opiniões para discussão.

3.3 Técnica de coleta de dados

Tendo por objetivo superar as limitações e complementar as informações que por ventura fossem necessárias, diferentes instrumentos foram utilizados para a coleta dos dados: documentos, questionário e entrevistas com roteiro semiestruturado. Foram coletados dados primários e secundários.

Os dados secundários foram obtidos por meio de documentos da instituição (Relatórios de gestão e Plano de Desenvolvimento Institucional) e de informações disponibilizadas em *sites* na *internet*, objetivando contextualizar e descrever a instituição. A análise documental, segundo Ludke e André (1986), constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, seja complementando informações obtidas por outras técnicas, seja revelando aspectos novos de um tema ou problema. Ampliando essa discussão, May (2004) observa que um documento deve ser localizado em um contexto político e social mais amplo e não pode ser lido de maneira desligada. Ao contrário, deve ser abordado de modo engajado. Segundo o autor, “os documentos podem ser interessantes pelo que deixam de fora, assim como pelo que contêm, pois não refletem simplesmente, mas também constroem a realidade social e as versões dos eventos” (MAY, 2004, p. 213).

A coleta de dados primários foi concretizada em duas etapas: aplicação de questionário; e realização de entrevista semiestruturada. Segundo Gil (1999), os questionários caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento que se deseja conhecer. Para Vergara (2009), o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente por escrito e pode ser aberto, pouco ou não estruturado, fechado ou estruturado.

Nesta pesquisa, o questionário utilizado foi composto de duas partes. A primeira refere-se a dados demográficos e funcionais dos respondentes (APÊNDICE B). A segunda diz respeito ao Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), construído e validado por Ferreira e Mendes (2003) (APÊNDICE A).

O ITRA, utilizado nesta pesquisa, foi validado em 2006 com uma amostra de 5.437 trabalhadores de empresas públicas do Distrito Federal, utilizando a técnica de análise fatorial, presumindo-se que os riscos de adoecimento são influenciados por diversas dimensões, como fatores interdependentes (MENDES; FERREIRA, 2007).

Explicam Mendes e Ferreira (2007):

O ITRA avalia algumas dimensões da inter-relação trabalho e processos de subjetivação, ou seja, o próprio contexto do trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo do trabalhador vivenciá-lo e, conseqüentemente, sobre sua saúde. Assim, o ITRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto do trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos (FERREIRA; MENDES, 2007, p. 112).

O ITRA completo constitui-se de quatro escalas interdependentes, que avaliam quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento: a) Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), que aborda a descrição do contexto de trabalho e diz respeito às representações relativas à organização, às relações socioprofissionais e às condições do trabalho; b) Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), que aborda descrição das exigências relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho; c) Escala de Indicadores de Prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST), que aborda a descrição do sentido do trabalho e as representações relativas às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho; e d) Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), que trata das representações

relativas às consequências em termos de danos físicos e psicossociais (MENDES; FERREIRA, 2007).

As escalas EIPST e EADRT foram adaptadas para os fins deste estudo. Promoveu-se uma alteração no enunciado, substituindo a escala *Likert* de sete pontos, com variação entre zero a seis vezes, conforme consta no inventário de Mendes e Ferreira (2007), pelas expressões “Nunca”, “Raramente”, “Às vezes”, “Frequentemente” e “Sempre”, na escala *Likert* de cinco pontos, para facilitar a interpretação pelos respondentes. Os dados dos questionários foram coletados no período de junho a setembro de 2011.

Mendes (2007) recomenda a aplicação do ITRA em conjunto com uma técnica qualitativa, para possibilitar uma apreensão baseada em diferentes olhares sobre o objeto de estudo.

Visando aprofundar os dados mais significativos obtidos pelo levantamento quantitativo, foram realizadas, na segunda etapa da coleta de dados da pesquisa, oito entrevistas semiestruturadas com docentes do ensino superior da IFES que já haviam respondido aos questionários, de modo que conheçam o tema abordado. Mendes (2007) sugere que para entrevistas individuais um mínimo de seis e máximo de doze sujeitos sejam entrevistados.

Após a análise dos dados quantitativos, os valores médios dos resultados das escalas encontradas no ITRA serviram de base para a construção do roteiro de entrevista (APÊNDICE D).

Para Vergara (2009), a entrevista permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente por meio de questionários. Assim, nas entrevistas semiestruturadas o entrevistador introduz o tema da pesquisa, pedindo que o sujeito fale um pouco sobre ele, eventualmente, inserindo alguns tópicos de interesse no fluxo da conversa, faz perguntas específicas, mas também deixa que o entrevistado responda em seus próprios termos (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 1999). Triviños (1987) considera que para alguns tipos de pesquisa qualitativa a entrevista semiestruturada é um dos principais meios que tem

o investigador para realizar a coleta de dados, por oferecer todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação.

Segundo Triviños (1987), o processo da pesquisa qualitativa se desenvolve em interação dinâmica, retroalimentando-se e reformulando-se constantemente. Para o autor, as informações que o pesquisador recolhe na pesquisa qualitativa, geralmente, são interpretadas, e isso pode originar a exigência de novas buscas de dados. Por isso, não são divisões estanques.

As entrevistas foram presenciais. Tiveram duração média de 45 minutos e foram gravadas no interior da instituição, com a devida permissão dos entrevistados, de acordo com o Termo de Consentimento (APÊNDICE E). Posteriormente, foram transcritas na íntegra. No início de cada uma delas, procedeu-se ao preenchimento de um formulário de identificação com as informações funcionais relativas a sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho na instituição, regime de trabalho e tipo de contrato de trabalho (APÊNDICE B). As entrevistas foram realizadas no período de outubro a novembro de 2011.

3.4 Técnicas de análise dos dados

Após a sua coleta, os dados quantitativos referentes aos questionários foram tabulados e armazenados em uma planilha eletrônica e submetidos a técnicas estatísticas de análise descritiva.

Os dados quantitativos foram tratados mediante a utilização de procedimentos estatísticos univariados e bivariados. Foi apurada a distribuição de frequência do questionário em termos de estatística univariada, de acordo com as partes constituintes do instrumento de coleta de dados. Para esse tratamento, foram utilizadas medidas de posição amostral (média e mediana) e medidas de dispersão dos dados (intervalos P25 e P75 e desvio-padrão).

A estatística bivariada empregada na pesquisa teve por objetivo correlacionar as variáveis demográficas e ocupacionais com fatores do ITRA no trabalho. Foram

utilizados testes de natureza não paramétricos (MALHOTRA, 2001), pois a suposição de normalidade para estas bases foi violada, o que é comum neste tipo de estudo, principalmente em função do tipo de escala utilizada.

Para as variáveis faixa etária, escolaridade, horas semanais de trabalho e tempo de serviço na instituição, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney* para a comparação dos valores centrais entre as categorias. Para a variável estado civil, que possui três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskall-Wallis*, que permite a comparação múltipla de K tratamentos ou categorias. No teste de *Kruskall-Wallis*, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias e a hipótese alternativa é a de que há pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes a fatores do contexto de trabalho (organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho), efeitos do custo (custo cognitivo, custo afetivo e custo físico), efeitos do prazer e sofrimento (liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento) e efeitos do trabalho (danos físicos, danos psicológicos e danos sociais), foi utilizado o teste não paramétrico de *Friedman*, este é indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas. Teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto nos docentes.

Os dados quantitativos referentes ao ITRA foram tratados na versão 18.0 do *Statistic Package for the Social Sciences* (SPSS), Em todas as medidas estatísticas utilizadas foram considerados níveis de significância de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando percentuais de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

Os dados qualitativos obtidos nas entrevistas foram analisados sob a ótica da Análise dos Núcleos do Sentido (ANS), adaptada por Mendes (2007) a partir da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2004). Mendes (2007) ressalta que a ANS nas pesquisas em clínica do trabalho é pertinente e pode contribuir para o avanço do conhecimento na área.

Com base nessa interpretação, deve ser considerada a rede de significados revelados no conteúdo dos núcleos que têm expressão em particularidades da linguagem, como as conjunções, os paradoxos e as metáforas, entre outras figuras de linguagem que fazem parte do núcleo de sentido e lhe dão consistência (MENDES, 2007).

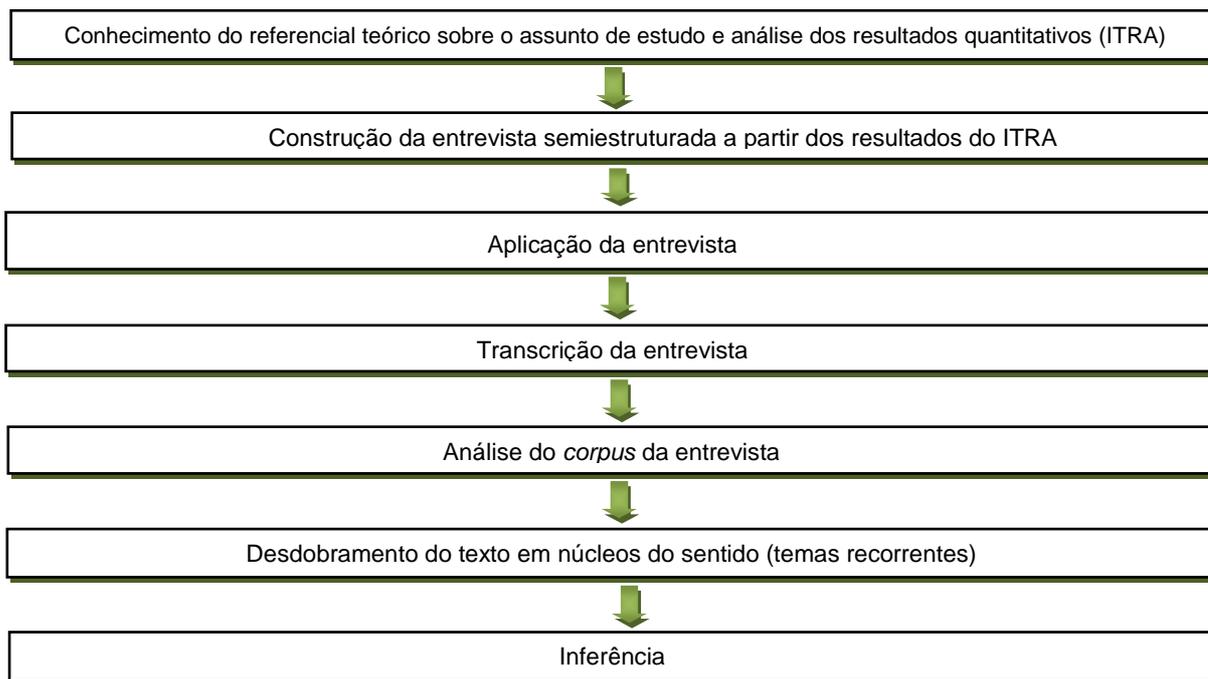
A autora faz a seguinte consideração em relação ao método ANS:

[...] 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 (MENDES, 2007, p. 73).

Ainda segundo Mendes (2007), 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 se tem acesso aos conteúdos latentes e 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 e de sofrimento em relação ao contexto do trabalho. Para a autora, à medida que o sujeito fala sobre si, ele toma consciência de seu comportamento, descobre o oculto e o desconhecido sobre suas relações com a situação de trabalho e colabora para a mudança da sua percepção a respeito da situação vivida.

O estabelecimento e o tratamento dos dados qualitativos feitos a partir da análise dos dados quantitativos referentes ao ITRA podem ser resumidos no fluxograma abaixo:

Figura 1: Esquema da análise de núcleo de sentidos (ANS)



Fonte: GARCIA (2010).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise dos dados está dividida em duas etapas. Na primeira, será feita a análise dos dados quantitativos. Na segunda, procede-se à análise dos dados qualitativos, obtidos nas entrevistas.

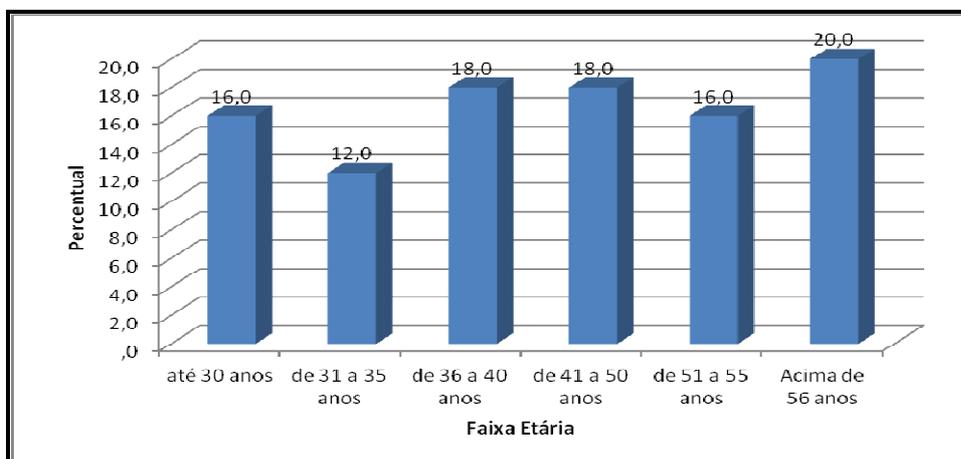
4.1 Análise dos Dados Quantitativos

Esta seção tem por objetivo apresentar a análise e a discussão dos dados coletados na pesquisa com base na teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Na primeira subseção, descrevem-se as variáveis demográficas e ocupacionais. Na segunda subseção, descrevem-se as características do ITRA. Na terceira, mediante a utilização de procedimentos estatísticos bivariados, correlacionam-se as associações das variáveis da pesquisa dados demográficos e dados ocupacionais aos fatores contexto no trabalho, custo humano, prazer e sofrimento e danos no trabalho.

4.1.1 Descrição das Variáveis Demográficas e Ocupacionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 50 professores de uma IFES. Em termos de faixa etária, 20% dos sujeitos pesquisados têm acima de 56 anos; 18%, de 41 a 50 anos; 18% de 36 a 40 anos; 16% de até 30 anos; e 16%, de 51 a 55 anos (GRÁF. 1).

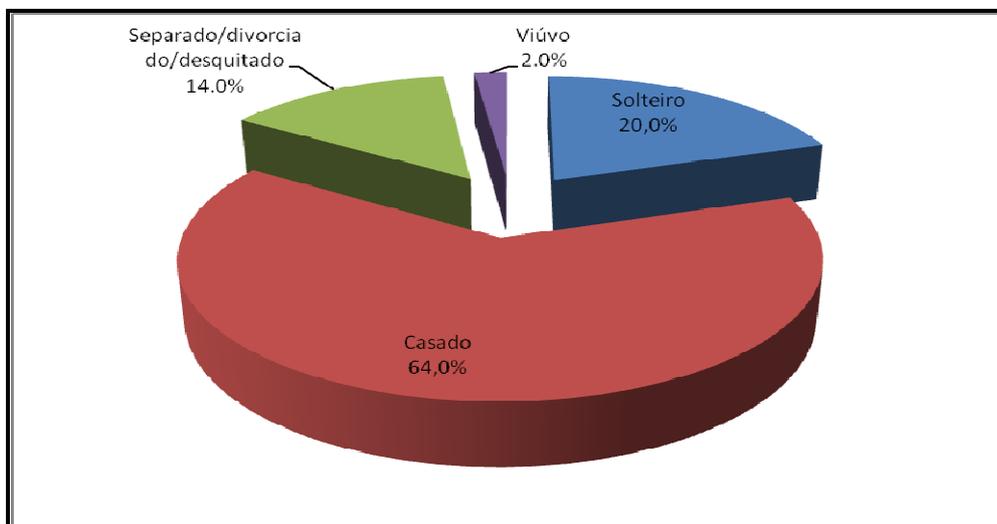
Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo a faixa etária



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao estado civil, 64% dos sujeitos pesquisados são casados; 20% são solteiros; e 14% são separados/divorciado/desquitado (GRÁF. 2).

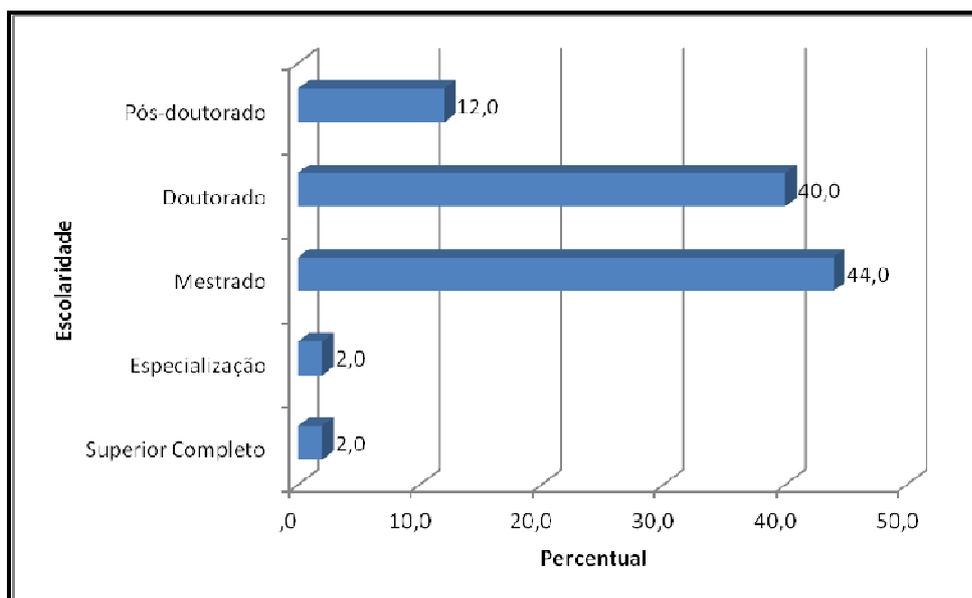
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil



Fonte: Dados coletados da pesquisa

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, o maior percentual (44%) possuem mestrado; 40%, doutorado; e 12%, pós-doutorado (GRÁF. 3).

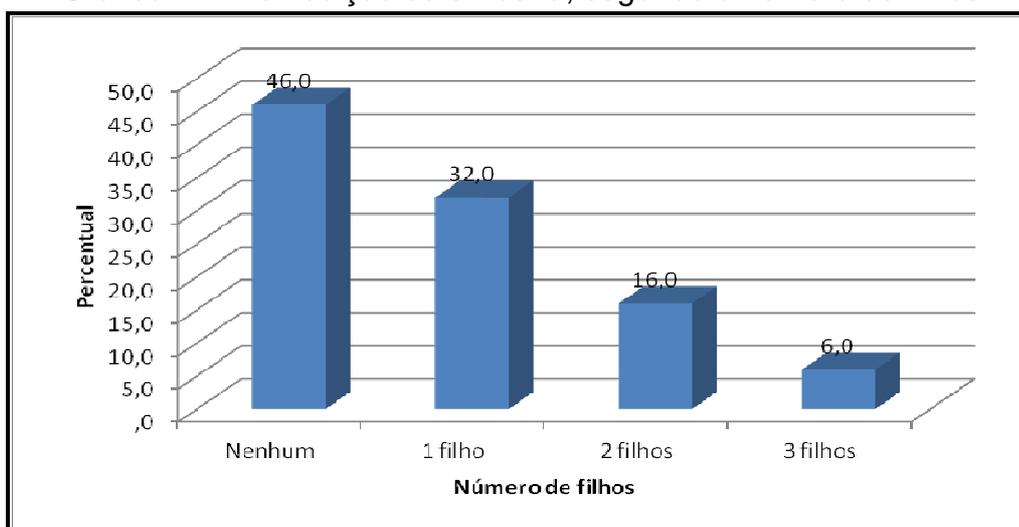
Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade



Fonte: Dados coletados da pesquisa

No que diz respeito ao número de filhos, 46% dos entrevistados não possuem filhos; 32% 1 filho; e 22%, dos sujeitos possuem dois filhos ou mais (GRÁF. 4).

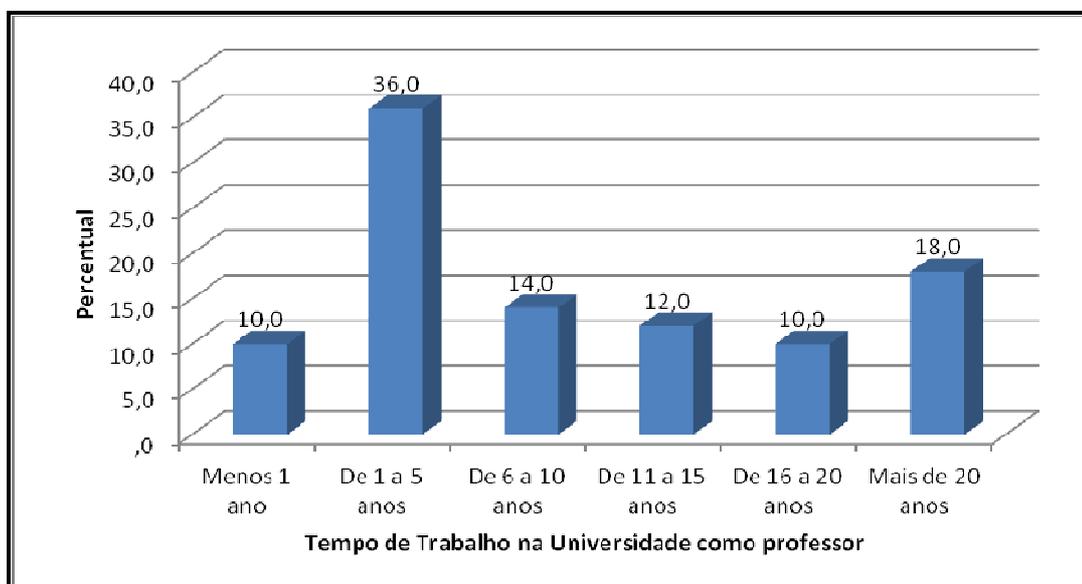
Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o número de filhos



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em relação ao tempo de serviço na instituição como professor, existe um relativo equilíbrio. 46% dos docentes trabalham na instituição até 5 anos e 54% trabalham a mais de 6 anos na instituição (GRÁF. 5).

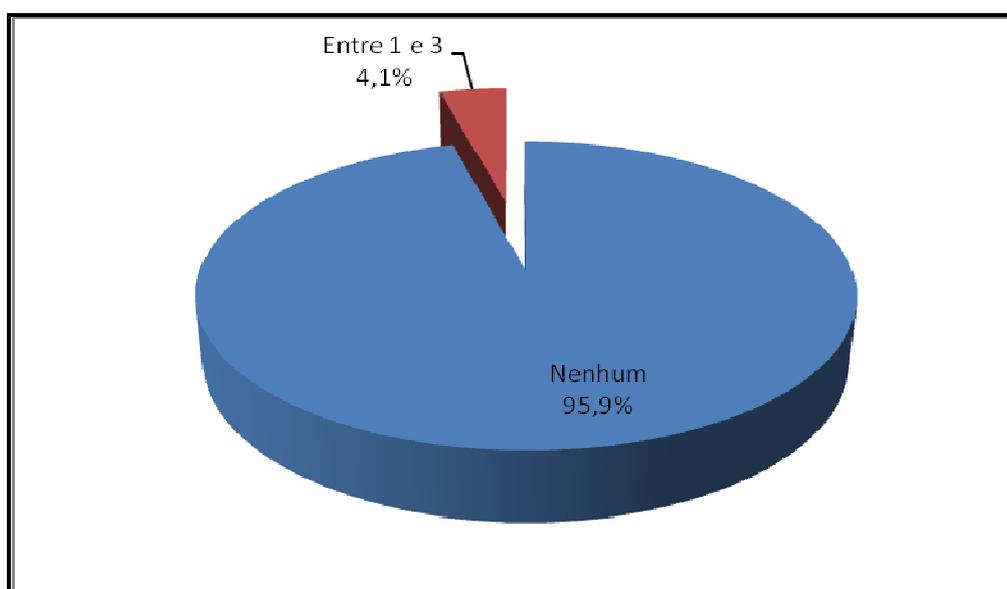
Gráfico 5 – Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na instituição em anos



Fonte: Dados coletados da pesquisa

De acordo com o GRÁF.6, 95,9% dos entrevistados registraram nenhum afastamento por motivos de saúde; e 4,1%, apresentaram de 1 a 3 afastamentos.

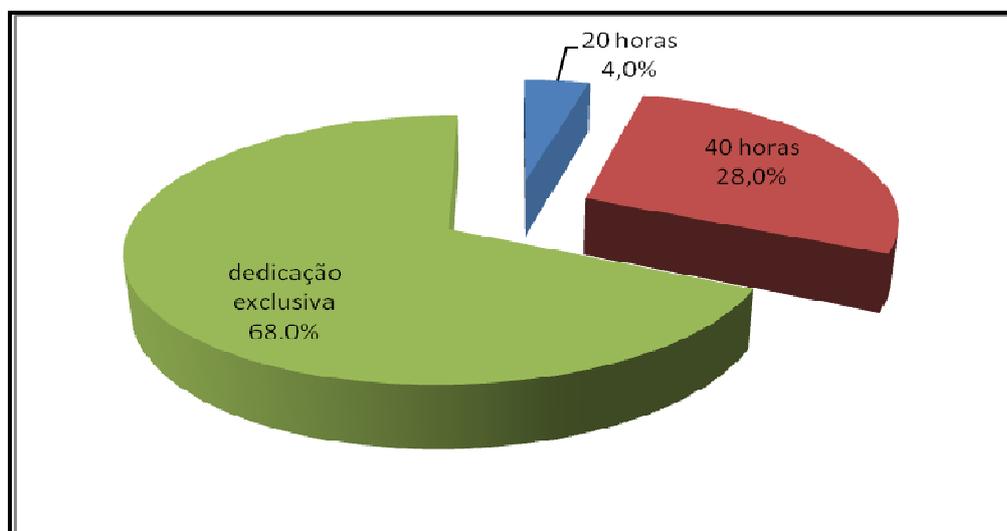
Gráfico 6 – Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os dados da amostra revelaram que 68% dos professores trabalham como dedicação exclusiva; e 28%, 40 horas semanais (GRÁF. 7).

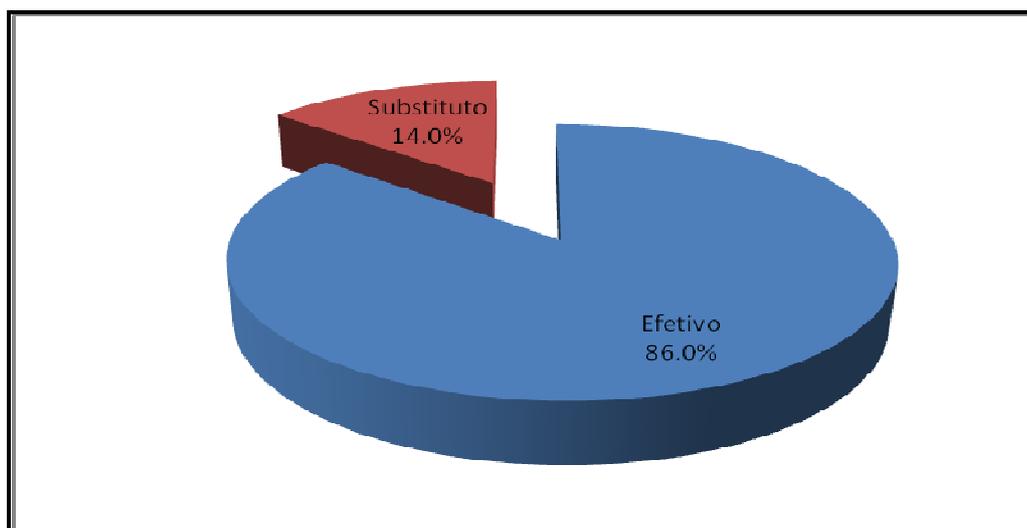
Gráfico 7 – Distribuição da amostra, segundo horas de trabalho



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os dados da amostra revelaram que 86% dos professores são efetivos; e 14% são substitutos (GRÁF. 8).

Gráfico 8 – Distribuição da amostra, segundo o vínculo empregatício



Fonte: Dados coletados da pesquisa

Considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir, em termos demográfico-ocupacionais, que a maior parte dos docentes encontra-se na faixa etária acima de 41 anos, é casada, possui doutorado, tem tempo de trabalho acima de cinco anos, não tem filhos, apresenta nenhum afastamento do trabalho por motivos de saúde, é efetivada e trabalha em regime de dedicação exclusiva.

4.2 Descrição das características do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

A seguir, apresentam-se os dados que caracterizam o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de sujeitos entrevistados que atuam na instituição objeto de análise: Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

4.2.1 Fatores do Contexto do Trabalho

A primeira escala do ITRA, a EACT, é composta por três fatores: *organização do trabalho* (itens 1 a 11), *relações socioprofissionais* (itens 12 a 21) e *condições de trabalho* (itens 22 a 31). Esta escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente e 5 = Sempre. Segundo Mendes

(2007), o parâmetro abaixo deve ser considerado na análise dos escores médios que se aplicarem ao contexto do trabalho:

Acima de 3,70	=	avaliação mais negativa, grave.
Entre 2,30 e 3,69	=	avaliação mais moderada, crítica.
Abaixo de 2,29	=	avaliação mais positiva, satisfatória.

Para Mendes (2007), o nível de avaliação satisfatório significa um resultado positivo e produtor de prazer no trabalho, aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. O nível crítico é um resultado mediano, indicador de ‘situação limite’, potencializando o custo negativo e o sofrimento no trabalho. Sinaliza estado de alerta, requerendo providências imediatas no curto e no médio prazo. Já o nível de avaliação grave é um resultado negativo e produtor de custo humano e sofrimento no trabalho. Sinaliza forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

Para a síntese das informações pertinentes ao contexto do trabalho, foram utilizadas a média e a mediana como medidas de tendência central, os intervalos interquartil (P25 e P75) e desvio-padrão como medidas de dispersão e o teste de *Friedman* como medida de diferenças ante os escores obtidos. Tais procedimentos foram aplicados a todos os resultados que acompanham esta subseção e as demais da seção 4.2.

A TAB. 1 demonstra que os fatores de contexto do trabalho avaliados apontam uma situação moderada/crítica, uma vez que os escores médios ficaram entre 2,30 e 3,69, com destaque para o fator associado à organização do trabalho (3,01).

Tabela 1 – Caracterização da amostra total, segundo o fator contexto do trabalho

Contexto do trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Organização do trabalho	3.01	0.60	2.70	3.09	3.48
Condições de trabalho	2.69	0.95	2.00	2.67	3.42
Relações socioprofissionais	2.48	0.73	1.88	2.50	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

O uso do teste de *Friedman* confirma que o fator *organização do trabalho* é o que mais impacta os respondentes, com um valor de $p < 0,01$ (TAB. 2).

Tabela 2 – Avaliação dos escores referentes aos fatores do contexto do trabalho na amostra total

Contexto do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho (OT)	3.09		
Condições de trabalho (CT)	2.67	0.000**	OT > CT = RSP
Relações socioprofissionais (RSP)	2.50		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%).

A conclusão obtida da TAB. 2 é que *organização do trabalho*, definida por Mendes e Ferreira (2007), como a divisão e conteúdo das tarefas, normas e controles e ritmos de trabalho, é mais significativo (3,09) e causa mais sofrimento nos sujeitos entrevistados que *condições de trabalho* (2,67), definido como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos, materiais disponibilizados para a execução do trabalho e *relações socioprofissionais* (2,50), conceituado como os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação social.

No que diz respeito aos indicadores de *organização do trabalho*, constatou-se uma situação moderada/crítica dos informantes.

Tabela 3A – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
As tarefas são cumpridas com a pressão de prazos.	3.57	0.89	3.00	4.00	4.00
O ritmo de trabalho é excessivo.	3.44	0.99	3.00	3.00	4.00
O numero de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	3.24	1.15	3.00	3.00	4.00
As tarefas são respectivas.	3.13	1.02	2.75	3.00	4.00
Existe forte cobrança por resultados.	3.06	1.10	2.00	3.00	4.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Continua...)

Tabela 3A – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existe fiscalização do desempenho.	3.02	1.06	2.00	3.00	4.00
As normas para execução das tarefas são rígidas.	2.92	0.90	2.00	3.00	4.00
As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	2.92	1.01	2.00	3.00	4.00
Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	2.82	1.08	2.00	3.00	3.25
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	2.62	1.12	2.00	3.00	3.00
Os resultados esperados estão fora da realidade.	2.36	0.96	2.00	2.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Conclusão)

Os resultados da TAB. 3A evidenciam que os indicadores mais críticos associados a *organização do trabalho* se relacionam às tarefas cumpridas com a pressão de prazo (3,57) e o ritmo de trabalho excessivo (3,44).

No que diz respeito aos indicadores socioprofissionais, constatou-se uma situação entre satisfatória e crítica dos informantes, uma vez que todos os *escores* obtidos exibiram valores médios até 3,69 (TAB. 3B).

Tabela 3B – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações socioprofissionais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existem disputas profissionais no local do trabalho.	2.88	1.14	2.00	3.00	4.00
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2.76	1.04	2.00	3.00	4.00
Falta integração no ambiente de trabalho.	2.76	1.11	2.00	3.00	3.50
Os funcionários são excluídos das decisões.	2.66	1.14	2.00	3.00	3.25
A distribuição das tarefas é injusta.	2.64	1.05	2.00	3.00	3.00
As tarefas não estão claramente definidas.	2.30	0.97	1.75	2.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Continua...)

Tabela 3B – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações socioprofissionais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2.26	1.21	1.00	2.00	3.00
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.	2.22	1.13	1.00	2.00	3.00
A autonomia é inexistente.	2.18	1.04	1.00	2.00	3.00
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	2.18	1.04	1.00	2.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Conclusão)

Os resultados da TAB. 3B evidenciam que os indicadores mais críticos associados a *relações socioprofissionais* relacionam-se a disputas profissionais no local de trabalho (2,88), a comunicação entre funcionários é insatisfatórias (2,76) e há falta de integração no ambiente de trabalho (2,76).

No que diz respeito aos indicadores relativos a *condições de trabalho*, a situação dos informantes é moderada/crítica. Os resultados estão entre 2,30 e 3,69 (TAB. 3C).

Tabela 3C – Distribuição dos indicadores pertinentes a condições de trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existe muito barulho no ambiente de trabalho.	2.82	1.08	2.00	3.00	4.00
As condições de trabalho são precárias.	2.64	1.14	2.00	3.00	3.00
O ambiente físico é desconfortável.	2.62	1.07	2.00	3.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 3C evidenciam que o indicador mais crítico associado a *condições do trabalho* relacionam-se à existência de muito barulho no ambiente de trabalho (2,82).

4.2.2 Fatores de Custo Humano do Trabalho

A segunda escala do ITRA, a ECHT, é composta por três fatores: *custo afetivo* (itens 1 a 12), *custo cognitivo* (13 a 22) e *custo físico* (itens 23 a 32). Esta escala é de 5 pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Pouco exigido, 3 = Mais ou menos exigido, 4 = Bastante exigido e 5 = Totalmente exigido. Segundo Mendes (2007), consideram-se como *escores* para as exigências decorrentes do contexto de trabalho:

Acima de 3,70 = Avaliação mais negativa, grave.

Entre 2,30 e 3,69 = Avaliação mais moderada, crítico.

Abaixo de 2,29 = Avaliação mais positiva, satisfatório.

No que diz respeito a *custos do trabalho*, constatou-se uma situação entre crítica e grave, uma vez que os *escores* obtidos apresentaram uma média acima de 2,30 (TAB. 4).

Tabela 4 – Caracterização da amostra total, segundo o fator custo humano do trabalho

Custo humano do Trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Custo cognitivo	3.81	0.60	3.50	3.75	4.30
Custo afetivo	2.36	0.57	2.00	2.42	2.75
Custo físico	2.14	0.65	1.68	2.05	2.53

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Em análise comparativa, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto ao fator *custo humano do trabalho*, pois o teste de *Friedman* apresentou um valor-p < 0,01. O fator *custo cognitivo* (CC) foi o mais expressivo, comparado aos demais fatores (TAB. 5), resultado normal para a categoria de professor.

Tabela 5 – Avaliação dos escores referentes ao custo humano do trabalho na amostra total

Custo humano do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Custo cognitivo (CC)	3.75	0.000**	CC > CA = CF
Custo afetivo (CA)	2.42		
Custo físico (CF)	2.05		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Custo físico é definido por Mendes e Ferreira (2007), como dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção. *Custo afetivo* é definido como o dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor. *Custo cognitivo* significa dispêndio intelectual para a aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho. Resultado normal para a categoria de professor.

A TAB. 6A apresenta os indicadores relativos ao custo afetivo dos sujeitos. Em uma avaliação global, conforme mostra a tabela, verificou-se que as questões relacionadas ao custo afetivo dos sujeitos entrevistados apresentam equilíbrio entre resultados críticos e satisfatórios, pois os escores médios obtidos foram inferior a 3,69. O indicador *ter controle de emoções* (3,58) apresentou uma situação mais crítica.

Tabela 6A – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo afetivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ter controle das emoções.	3.58	0.84	3.00	4.00	4.00
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros.	2.96	0.90	2.00	3.00	4.00
Ter custo emocional.	2.87	0.88	2.00	3.00	3.00
Disfarçar os sentimentos.	2.65	1.05	2.00	3.00	3.00
Ser obrigado a ter bom humor.	2.53	1.14	2.00	2.00	3.00
Ter que lidar com ordens contraditórias.	2.38	0.79	2.00	2.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Continua...)

Tabela 6A – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo afetivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ser obrigado a cuidar da aparência física.	2.32	1.11	1.75	2.00	3.00
Ser bonzinho com os outros.	2.08	0.90	1.00	2.00	3.00
Ser obrigado a elogiar as pessoas.	1.94	0.89	1.00	2.00	2.00
Transgredir valores éticos.	1.68	1.08	1.00	1.00	2.00
Ser obrigado a sorrir.	1.68	0.87	1.00	1.00	2.00
Ser submetido a constrangimento.	1.62	0.81	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Conclusão)

Os resultados da TAB. 6A evidenciam que os indicadores mais críticos associados a *custo afetivo* relacionam-se com: *Ter controle das emoções* (3,58) e *Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros* (2,96).

A TAB. 6B e a TAB. 6C mostram os resultados do *custo humano do trabalho* dos respondentes em relação aos *custos cognitivos* e *custo físico*, respectivamente.

Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria dos indicadores relacionados a *custo cognitivo* dos sujeitos pesquisados foi apontada uma situação entre grave e crítica (TAB. 6B). Resultado normal para a categoria de professor. No entanto, mais complicado para a maioria dos professores que possuem acima de 40 anos.

Tabela 6B – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo cognitivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Fazer esforço mental.	4.32	0.82	4.00	4.00	5.00
Ter concentração mental.	4.28	0.95	4.00	4.50	5.00
Ter desafios intelectuais.	4.26	0.85	4.00	4.00	5.00
Usar a criatividade.	4.18	0.87	4.00	4.00	5.00
Usar a memória.	4.14	0.64	4.00	4.00	5.00
Ser obrigado a lidar com imprevistos.	3.88	0.90	3.00	4.00	4.25
Ter que resolver problemas.	3.84	0.93	3.00	4.00	4.25
Usar a visão de forma contínua.	3.69	1.10	3.00	4.00	5.00
Fazer previsão de acontecimentos.	3.34	1.08	3.00	3.50	4.00
Desenvolver macetes.	2.10	1.12	1.00	2.00	3.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 6B evidenciam os indicadores mais graves se referem a: *Fazer esforço mental* (4,32), *Ter concentração mental* (4,28), *Ter desafios intelectuais* (4,26) e *Usar a criatividade* (4,18).

Em uma avaliação global, conforme mostra a TAB. 6C verificou-se que a maior parte das questões relacionadas a *custo físico* dos sujeitos pesquisados tende de uma avaliação entre satisfatória/crítica.

Tabela 6C – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo físico

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ser obrigado a ficar de pé.	3.24	1.32	2.00	4.00	4.00
Usar as mãos de forma repetidas.	2.58	1.44	1.00	2.00	4.00
Usar as pernas de forma contínua.	2.56	1.34	1.00	2.00	4.00
Usar os braços de forma contínua.	2.46	1.31	1.00	2.00	4.00
Caminhar.	2.18	1.00	1.00	2.00	3.00
Subir a descer escadas.	2.06	0.91	1.00	2.00	2.00
Ficar em posição curvada.	1.96	1.14	1.00	1.50	3.00
Usar a força física.	1.50	0.81	1.00	1.00	2.00
Fazer esforço físico.	1.50	0.68	1.00	1.00	2.00
Ter que manusear objetos pesados.	1.39	0.64	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 6C evidenciam que o indicador mais crítico associado ao *custo físico* relaciona-se com: *Ser obrigado a ficar de pé* (3,24). Os mais satisfatórios são: *Fazer esforço físico* (1,50) e *Ter que manusear objetos pesados* (1,39).

4.2.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

A terceira escala do ITRA, a EIPST, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – *liberdade de expressão* (itens 1 a 8) e *realização profissional* (9 a 17) – e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – *esgotamento profissional* (itens 18 a 24) e *falta de reconhecimento* (25 a 32). Esta escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente e 5 = Sempre.

Assim, Mendes e Ferreira (2007) consideram como resultado para *vivência de prazer*:

Acima de 4,3 = avaliação mais positiva, satisfatório.

Entre 3,00 e 4,29 = avaliação moderada, crítico.

Abaixo de 2,99 = avaliação para raramente, grave.

Considera-se como resultado para *vivência de sofrimento*:

Acima de 3,53 = avaliação mais negativa, grave.

Entre 1,95 e 3,52 = avaliação mais moderada, crítico.

Abaixo de 1,94 = avaliação mais positiva, satisfatório.

Constatou-se uma situação moderada/crítica tanto para os fatores do prazer quanto para os fatores de sofrimento, uma vez que o *escore* obtido apresentou médias entre 3,93 a 2,05 tanto para os fatores de sofrimento quanto para os fatores de prazer (TAB. 7).

Tabela 7 – Caracterização da amostra total, segundo os fatores de prazer e sofrimento no trabalho

Fator de prazer e sofrimento	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Realização profissional	3.93	0.70	3.50	4.00	4.38
Liberdade de expressão	3.89	0.60	3.44	3.89	4.25
Esgotamento profissional	2.52	0.69	1.96	2.57	3.00
Falta de reconhecimento	2.05	0.79	1.34	2.00	2.53

Fonte: Dados coletados da pesquisa

O fator *Realização profissional* é conceituado como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. *Liberdade de expressão* é a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. *Esgotamento profissional* avalia a vivência de sofrimento, que é vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. *Falta de reconhecimento* avalia a vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho (MENDES, 2007b).

Os resultados da TAB. 7 evidenciam que o indicador mais crítico associado aos fatores de prazer relaciona-se a *liberdade de expressão* (3,89), enquanto que *esgotamento profissional* (2,52) se refere aos fatores de sofrimento no trabalho mais crítico.

Em análise comparativa de vivências de prazer no trabalho, verificou-se que não existem diferenças significativas entre os dois fatores, pois o teste apresentou um valor-p > 0,05 (TAB. 8).

Tabela 8 – Avaliação dos *escores* referentes aos fatores de prazer no trabalho na amostra total

Fator de prazer	Resultados		
	<i>Escore</i>	P-valor	Conclusão
Realização profissional (RP)	4.00		
Liberdade de expressão (LE)	3.89	0.804	RP = LE

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Wilcoxon*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 9A e a TAB. 9B mostram os resultados das vivências de prazer dos sujeitos pesquisados em relação aos fatores *liberdade de expressão* e *realização profissional*, respectivamente.

A TAB. 9A trata das vivências dos sujeitos pesquisados em relação a *liberdade de expressão*. Quanto a isso, constatou-se uma situação moderado/crítica dos informantes, uma vez que todos os *escores* médios ficaram entre 3,00 e 4,29.

Tabela 9A – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Liberdade para usar a minha criatividade	4.16	0.62	4.00	4.00	5.00
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4.08	0.83	4.00	4.00	5.00
Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias	4.08	0.83	4.00	4.00	5.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Continua...)

Tabela 9A – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas	3.92	1.01	3.00	4.00	5.00
Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	3.92	0.94	3.00	4.00	5.00
Solidariedade entre os colegas	3.82	0.87	3.00	4.00	4.00
Cooperação entre os colegas	3.78	0.86	3.00	4.00	4.00
Confiança entre os colegas	3.69	1.04	3.00	4.00	4.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Conclusão)

Os resultados da TAB. 9A evidenciam que o indicador que mais se afasta de satisfação está associado à *Confiança entre os colegas* (3,69).

No que diz respeito à *realização profissional*, constatou-se que todos os seus indicadores são percebidos pelos sujeitos pesquisados como uma situação moderada/crítica (TAB. 9B).

Tabela 9B – Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Orgulho pelo que faço	4.34	0.56	4.00	4.00	5.00
Identificação com as minhas tarefas	4.16	0.65	4.00	4.00	5.00
Gratificação pessoal com as minhas atividades	4.14	0.76	4.00	4.00	5.00
Realização profissional	3.96	0.81	3.00	4.00	5.00
Motivação	3.92	0.78	3.00	4.00	4.25
Satisfação	3.90	0.71	3.00	4.00	4.00
Bem-estar	3.82	0.72	3.00	4.00	4.00
Valorização	3.38	1.07	3.00	3.00	4.00
Reconhecimento	3.38	0.99	3.00	3.00	4.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 9B evidenciam que os indicadores mais satisfatórios associam-se a *Orgulho pelo que faço* (4,34); *Gratificação pessoal* (4,16) e *Identificação com as minhas tarefas* (4,16). Os indicadores mais moderados são *Reconhecimento* e *Valorização* (3,38).

Em análise comparativa de vivências de sofrimento no trabalho, foi detectada

diferença significativa, pois o teste apresentou um valor-p de 0,000**. O fator *esgotamento profissional* (EP) foi o mais expressivo por parte dos entrevistados (TAB. 10).

Tabela 10 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total

Fatores de sofrimento	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Esgotamento Profissional (EP)	2.57	0.000**	EP > FR
Falta de Reconhecimento (FR)	2.00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Wilcoxon*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 11A e a TAB. 11B mostram os resultados das vivências de sofrimento dos sujeitos em relação aos fatores: *esgotamento profissional* e *falta de reconhecimento*, respectivamente.

Em uma avaliação global, conforme mostra a TAB. 11A, todas as questões relacionadas a *esgotamento profissional* dos sujeitos entrevistados foram apontadas entre satisfatória e crítica, pois os escores obtidos foram inferiores a 3,00 na maior parte dos indicadores.

Tabela 11A – Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Sobrecarga	3.14	1.14	2.00	3.00	4.00
Estresse	3.00	0.99	2.00	3.00	4.00
Esgotamento emocional	2.81	1.02	2.00	3.00	3.75
Insatisfação	2.41	0.86	2.00	2.00	3.00
Frustração	2.38	0.85	2.00	2.50	3.00
Insegurança	2.14	0.95	1.00	2.00	3.00
Medo	1.82	0.91	1.00	2.00	2.50

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 11A evidenciaram que todos os indicadores associados a *esgotamento profissional* são críticos. Além disso, a maioria possui a mesma representatividade, com exceção do indicador '*Medo*' que apresenta situação satisfatória.

A TAB. 11B visualiza os resultados das vivências de sofrimento dos sujeitos em relação aos itens de *falta de reconhecimento* no trabalho. Conforme mostra a tabela, verificou-se que grande parte das questões relacionadas à falta de reconhecimento foram apontadas entre satisfatórias e críticas, pois os *escores* médios obtidos ficaram abaixo de 3,53.

Tabela 11B – Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Falta de reconhecimento do meu esforço.	2.58	1.09	2.00	3.00	3.00
Falta de reconhecimento do meu desempenho	2.52	1.05	1.75	3.00	3.00
Indignação	2.22	1.06	1.00	2.00	3.00
Desvalorização	2.18	1.08	1.00	2.00	3.00
Injustiça	1.94	1.06	1.00	2.00	3.00
Discriminação	1.74	0.99	1.00	1.00	2.00
Inutilidade	1.62	0.85	1.00	1.00	2.00
Desqualificação	1.58	0.88	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 11B evidenciam que os indicadores mais críticos associados a *falta de reconhecimento* relacionam-se a: *Falta de reconhecimento de meu esforço* (2,58) e *Falta de reconhecimento de meu desempenho* (2,52).

4.2.4 Fatores de Danos Relacionados ao Trabalho

A quarta escala do ITRA, a EADRT, é composta por três fatores: *danos físicos* (itens 1 a 12), *danos sociais* (itens 13 a 19) e *danos psicológicos* (itens 20 a 29). Esta escala é de cinco pontos, onde 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, e 5 = Sempre.

Para os fatores dos danos, em primeiro momento, calculou-se um indicador por meio do qual foi colhido por meio da combinação das variáveis II.5.1, II.5.2, II.5.3, II.5.4, II.5.5, II.5.6, II.5.7, II.5.8, II.5.9, II.5.10, II.5.11 e II.5.12, II.5.13, II.5.14, II.5.15, II.5.16, II.5.17, II.5.18 e II.5.19, II.5.20, II.5.21, II.5.22, II.5.23, II.5.24, II.5.25, II.5.26, II.5.27, II.5.28 e II.5.29 do questionário. Em seguida, foram apuradas a média (1,93) e o desvio-padrão (0,47) desse indicador. Definiu-se o ponto de corte dos fatores dos danos em três níveis diferentes, considerando um desvio-padrão (acima e abaixo) em relação ao ponto médio do indicador. Assim, Mendes e Ferreira (2007) consideram como resultado para os danos:

- Acima de 2,41 = avaliação mais negativa, grave.
 Entre 1,46 e 2,40 = avaliação mais moderada, crítico.
 Abaixo de 1,45 = avaliação mais positiva, satisfatório.

Conforme mostra a TAB. 12 todas as questões relacionadas a *danos do trabalho* foram apontadas como crítica, pois os *escores* obtidos permaneceram no intervalo entre 1,46 a 2,40.

Tabela 12 – Caracterização da amostra total, segundo os danos do trabalho

Danos do trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Danos físicos	2.09	0.55	1.65	2.08	2.44
Danos sociais	1.91	0.59	1.54	2.00	2.32
Danos psicológicos	1.76	0.67	1.20	1.60	2.23

Fonte: Dados coletados da pesquisa

O primeiro fator *danos físicos* é definido como dores no corpo e distúrbios biológicos. O fator *danos sociais* é definido como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. O fator *danos psicológicos* é definido como sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral.

Os resultados da TAB. 12 evidenciam que o indicador mais crítico associado a *danos do trabalho* se refere a *danos físicos* (2,09) quando comparado a *danos psicológicos* (1,76) e a *danos sociais* (1,91).

Em análise comparativa a *danos do trabalho*, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto a seus quesitos, pois o teste apresentou um valor-p = 0,001**, sendo que o fator *danos psicológicos* (DP) foi o menos expressivo (TAB. 13).

Tabela 13 – Avaliação dos escores referentes aos danos do trabalho na amostra total

Danos do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos (DF)	2.08	0.001**	DF = DS > DP
Danos sociais (DS)	2.00		
Danos psicológicos (DP)	1.60		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%).

A TAB. 14A, TAB. 14B e TAB. 14C mostram os resultados dos danos dos entrevistados em relação aos fatores: *danos físicos*, *danos sociais* e *danos psicológicos*, respectivamente.

Conforme mostra a TAB. 14A, a maioria das questões relacionadas a *dano físico* dos sujeitos pesquisados foi apontada como indicativa entre crítica e grave, pois os escores médios ficaram acima de 1,46.

Tabela 14A – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Dores nas costas	2.48	1.13	2.00	2.00	3.00
Dores no corpo	2.46	1.01	2.00	2.00	3.00
Dor de cabeça	2.46	1.01	2.00	2.00	3.00
Alterações do sono	2.46	1.13	1.00	3.00	3.00
Dores nas pernas	2.24	1.02	1.00	2.00	3.00
Dores nos braços	2.20	1.01	1.00	2.00	3.00
Distúrbios digestivos	1.98	0.91	1.00	2.00	3.00
Alterações do apetite	1.88	0.87	1.00	2.00	2.25
Distúrbios na visão	1.88	0.90	1.00	2.00	2.00
Distúrbios respiratórios	1.82	0.92	1.00	2.00	3.00
Distúrbios auditivos	1.68	0.98	1.00	1.00	2.00
Distúrbios circulatórios	1.57	0.71	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 14A evidenciam que os indicadores mais graves associados a *danos físicos* relacionam-se com: *Dores no corpo* (2,46), *Dor nas costas* (2,48), *Dor de cabeça* (2,46) e *Alterações de sono* (2,46). Os indicadores críticos apontados foram: *Distúrbios circulatórios* (1,57) e *Distúrbios auditivos* (1,68).

A TAB. 14B mostra os resultados de *danos sociais* percebidos pelos sujeitos na instituição pesquisada. Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria das questões relacionadas a este fator revela uma situação crítica, pois os escores médios obtidos apresentaram-se entre 1,46 e 2,40.

Tabela 14B – Distribuição dos indicadores pertinente aos danos sociais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Vontade de ficar sozinho	2.36	0.98	2.00	2.00	3.00
Impaciência com as pessoas em geral	2.18	0.85	1.75	2.00	3.00
Agressividade com os outros	1.96	0.81	1.00	2.00	2.00
Conflitos nas relações familiares	1.84	0.84	1.00	2.00	2.25
Insensibilidade em relação aos colegas	1.70	0.71	1.00	2.00	2.00
Dificuldade nas relações fora do trabalho	1.70	0.71	1.00	2.00	2.00
Dificuldade com os amigos	1.66	0.69	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 14B evidenciam que os indicadores mais críticos associados aos danos sociais relacionam-se a: vontade de ficar sozinho (2,36) e impaciência com as pessoas (2,18).

Conforme mostra a TAB. 14C, todas as questões relacionadas a *danos psicológicos* dos sujeitos pesquisados foram apontadas como críticos.

Tabela 14 C – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Mau-humor	2.08	0.80	1.00	2.00	3.00
Irritação com tudo	1.88	0.87	1.00	2.00	2.00
Tristeza	1.84	0.84	1.00	2.00	2.25
Dúvida sobre a capacidade de fazer tarefas	1.72	0.88	1.00	1.00	2.25
Solidão	1.72	0.95	1.00	1.00	2.00
Amargura	1.68	0.74	1.00	2.00	2.00
Sensação de vazio	1.68	0.79	1.00	1.50	2.00
Sentimento de desamparo	1.66	0.92	1.00	1.00	2.00
Vontade de desistir de tudo	1.66	0.82	1.00	1.00	2.00
Sensação de abandono	1.63	0.86	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Os resultados da TAB. 14C evidenciam que os indicadores mais críticos associados aos danos psicológicos relacionam-se a: *Mau-humor* (2,08), *Irritação com tudo* (1,88) e *Dúvida sobre a capacidade de fazer tarefas* (1,84).

4.3 Análise Bivariada

A análise bivariada empregada na pesquisa teve por objetivo correlacionar as variáveis demográficas e ocupacionais com fatores de prazer e sofrimento no trabalho.

4.3.1 Fatores do Contexto de Trabalho *versus* Dados Demográficos e Ocupacionais

A comparação dos fatores do contexto de trabalho com a faixa etária, evidenciou que não há diferença, pois $p\text{-valor} > 0,05$ nas três dimensões (TAB. 15).

Tabela 15 – Associação de fatores do contexto de trabalho e faixa etária

Fatores do contexto de trabalho	Faixa etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Abaixo de 40 anos	3.09	0.915	Todos iguais
	Acima de 41 anos	3.09		
Relações socioprofissionais	Abaixo de 40 anos	2.40	0.198	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.70		
Condições de trabalho	Abaixo de 40 anos	2.67	0.332	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.67		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A associação dos fatores do contexto de trabalho dos docentes com a escolaridade TAB. 16 revelou que docentes com doutorado sofrem mais criticamente com os aspectos associados a estas dimensões do que os docentes com mestrado.

Tabela 16 – Associação de fatores do contexto de trabalho e escolaridade

Fatores do contexto do trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Mestrado	2.91	0.031*	Doutorado > Mestrado
	Doutorado/pós-dout.	3.23		
Relações socioprofissionais	Mestrado	2.20	0.015*	Doutorado > Mestrado
	Doutorado/pós-dout	2.85		
Condições de trabalho	Mestrado	2.33	0.026*	Doutorado > Mestrado
	Doutorado/pós-dout	2.67		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- 2 respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

A comparação dos grupos quanto ao tempo de serviço na instituição com os fatores de contexto do trabalho (TAB. 17), revelou diferença significativa de escores no fator *relações socioprofissionais*, pois o valor-p encontrado foi inferior a 5%.

Tabela 17 - Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço na instituição

Fatores do contexto do trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	até 5 anos	3.00	0.418	Todos iguais
	acima de 6 anos	3.09		
Relações socioprofissionais	até 5 anos	2.33	0.048*	Acima de 6 > até 5 anos
	acima de 6 anos	2.70		
Condições de trabalho	até 5 anos	2.67	0.152	Todos iguais
	acima de 6 anos	2.67		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Tabela 18 - Associação de fatores do contexto de trabalho e horas semanais de trabalho

Fatores do contexto de trabalho	Horas semanais de trabalho	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	40 horas	2.95	0.134	Todos iguais
	Dedicação exclus	3.09		
Relações socioprofissionais	40 horas	2.25	0.363	Todos iguais
	Dedicação exclus	2.50		
Condições de trabalho	40 horas	2.33	0.089	Todos iguais
	Dedicação exclus.	2.67		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

A comparação dos fatores do contexto de trabalho dos sujeitos com horas semanais de trabalho (TAB. 18) revelou que não existe diferença estatística.

4.3.2 Fatores do Custo Humano no Trabalho *versus* Dados Demográficos e ocupacionais

A comparação dos fatores do custo humano no trabalho com a faixa etária evidenciou que não há diferença, pois p-valor > 0,05 nas três dimensões (TAB. 19).

Tabela 19 – Associação dos fatores do custo humano no trabalho e faixa etária

Fatores do custo humano no trabalho	Faixa etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Abaixo de 40 anos	2.42	0.380	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.42		
Custo cognitivo	Abaixo de 40 anos	3.70	0.807	Todos iguais
	Acima de 41 anos	3.80		
Custo físico	Abaixo de 40 anos	2.00	0.275	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.20		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann- *Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A comparação dos fatores do custo humano no trabalho dos sujeitos entrevistados com a escolaridade (TAB. 20) revelou que não existe diferença entre o custo humano e escolaridades, pois p-valor foi maior que 0,05.

Tabela 20 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e escolaridade

Fatores do custo humano no trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Mestrado	2.29	0.305	Todos iguais
	Doutorado/pós.dot	2.42		
Custo cognitivo	Mestrado	3.70	0.262	Todos iguais
	Doutorado/pós.dot	3.95		
Custo físico	Mestrado	2.00	0.494	Todos iguais
	Doutorado/pós.dot	2.20		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann- *Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

A comparação do estado civil com os fatores de custo humano no trabalho (TAB. 21) mostrou que não existe diferença significativa de escores dos fatores do custo humano no trabalho entre os estados civis, pois o valor-p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Tabela 21 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e estado civil

Fatores do custo humano no trabalho	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Solteiro	2.54	0.235	Todos iguais
	Casado	2.33		
	Outros	2.63		
Custo cognitivo	Solteiro	3.90	0.533	Todos iguais
	Casado	3.70		
	Outros	4.10		
Custo físico	Solteiro	1.75	0.260	Todos iguais
	Casado	2.20		
	Outros	2.10		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *kruskall- Wallis*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A análise dos grupos de tempo de serviço na instituição quanto aos fatores de custo humano no trabalho (TAB. 22) mostrou que não existe diferença significativa de

escores dos fatores do custo humano no trabalho entre o tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Tabela 22 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na instituição

Fatores do custo humano no trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	até 5 anos	2.33	0.748	Todos iguais
	Acima de 6 anos	2.42		
Custo cognitivo	até 5 anos	3.90	0.891	Todos iguais
	Acima de 6 anos	3.70		
Custo físico	até 5 anos	2.00	0.178	Todos iguais
	Acima de 6 anos	2.20		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A comparação dos fatores do custo humano no trabalho dos sujeitos com as horas semanais de trabalho (TAB. 23) revelou que não existe diferença estatística.

Tabela 23 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e horas semanais de trabalho

Fatores do custo humano no trabalho	Horas semanais de trabalho	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	40 horas	2.42	0.759	Todos iguais
	Dedicação exclus	2.38		
Custo cognitivo	40 horas	3.85	0.502	Todos iguais
	Dedicação exclus	3.85		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

(Continua...)

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

Tabela 23 - Associação dos fatores do custo humano no trabalho e horas semanais de trabalho

Fatores do custo humano no trabalho	Horas semanais de trabalho	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo físico	40 horas	2.10	0.901	Todos iguais
	Dedicação exclus.	2.00		

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Conclusão)

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

4.3.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho versus Dados Demográficos-ocupacionais

A comparação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho com a faixa etária revelou que os docentes abaixo de 40 anos apresentam maior esgotamento profissional do que os docentes com idade superior a 41 anos (TAB. 24).

Tabela 24 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária

Fatores de prazer e sofrimento	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Abaixo de 40 anos	4.00	0.800	Todos iguais
	Acima de 41 anos	4.00		
Realização profissional	Abaixo de 40 anos	3.89	0.507	Todos iguais
	Acima de 41 anos	3.89		
Esgotamento profissional	Abaixo de 40 anos	2.86	0.015*	Abaixo de 40 > Acima de 40
	Acima de 41 anos	2.43		

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Continua...)

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Tabela 24 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária

Fatores de prazer e sofrimento	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Falta de reconhecimento	Abaixo de 40 anos	1.75	0.188	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.25		

Fonte: Dados coletados da pesquisa (Conclusão)

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A análise comparativa das duas categorias da escolaridade quanto aos fatores de prazer e sofrimento (TAB. 25) mostrou que não existe diferença significativa de escores dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho entre os níveis escolares, pois o valor-p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Tabela 25 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e escolaridade

Fatores de prazer e sofrimento	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Mestrado	3.94	0.860	Todos iguais
	Doutorado/pós.dout	4.00		
Realização profissional	Mestrado	4.00	0.174	Todos iguais
	Doutorado/pós.dout	3.67		
Esgotamento profissional	Mestrado	2.57	0.468	Todos iguais
	Doutorado/pós.dout	2.64		
Falta de reconhecimento	Mestrado	1.75	0.258	Todos iguais
	Doutorado/pós.dout	2.25		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

A TAB. 26 compara os níveis médio dos fatores de prazer e sofrimento com as três categorias do estado civil. Os escores pertinentes a este cruzamento não revelam diferenças estatísticas.

Tabela 26 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e estado civil

Fatores de prazer e sofrimento	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Solteiro	3.69	0.719	Todos iguais
	Casado	4.00		
	Outros	3.88		
Realização profissional	Solteiro	4.06	0.124	Todos iguais
	Casado	3.89		
	Outros	3.56		
Esgotamento profissional	Solteiro	2.71	0.333	Todos iguais
	Casado	2.43		
	Outros	2.86		
Falta de reconhecimento	Solteiro	1.63	0.340	Todos iguais
	Casado	1.94		
	Outros	2.44		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Kruskall-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 27 mostra que os fatores de prazer e sofrimento no trabalho dos sujeitos entrevistados não estão relacionados com o tempo de serviço na instituição.

Tabela 27 – Níveis médios dos fatores de prazer e sofrimento entre as categorias de tempo de serviço na instituição

Fatores de prazer e sofrimento	Tempo de Trabalho na Universidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	até 5 anos	4.00	0.984	Todos iguais
	Acima de 6 anos	4.00		
Realização profissional	até 5 anos	4.00	0.401	Todos iguais
	Acima de 6 anos	3.78		
Esgotamento profissional	até 5 anos	2.71	0.184	Todos iguais
	Acima de 6 anos	2.57		
Falta de reconhecimento	até 5 anos	1.75	0.079	Todos iguais
	Acima de 6 anos	2.38		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 28 compara os níveis médio dos fatores de prazer e sofrimento com as duas categorias de horas semanais.

Tabela 28 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e horas de trabalho semanais

Fatores de prazer e sofrimento	Horas de trabalho semanais	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	40 horas	3.81	0.539	Todos iguais
	Dedicação exclus.	4.00		
Realização profissional	40 horas	4.06	0.016*	40 h > dedicação excl
	Dedicação exclus.	3.67		
Esgotamento profissional	40 horas	2.64	0.517	Todos iguais
	Dedicação exclus.	2.57		
Falta de reconhecimento	40 horas	2.00	0.474	Todos iguais
	Dedicação exclus.	2.19		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

Os escores pertinentes a este cruzamento revelaram que os docentes que trabalham 40 horas semanais apresentam-se mais realizados profissionalmente do que os que trabalham com dedicação exclusiva.

4.3.4 Fatores de Danos no Trabalho versus Dados Demográficos e Ocupacionais

A comparação dos fatores de danos no trabalho dos sujeitos com a faixa etária (TAB. 29) evidenciou que não existe diferença estatística.

Tabela 29 - Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de faixa etária

Fatores de danos no trabalho	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	Abaixo de 40 anos	2.08	0.380	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2.08		
Danos sociais	Abaixo de 40 anos	2.00	0.992	Todos iguais
	Acima de 41 anos	1.86		
Danos psicológicos	Abaixo de 40 anos	1.50	0.953	Todos iguais
	Acima de 41 anos	1.90		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A comparação dos fatores de danos no trabalho com a escolaridade (TAB. 30), acusou diferença significativa entre os escores que mensuraram este cruzamento.

Tabela 30 – Associação de fatores do dano no trabalho e escolaridade

Fatores de danos no trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
danos físicos	Mestrado	2.17	0.844	Todos iguais
	Doutorado/pós.dot	2.08		
danos sociais	Mestrado	1.71	0.021*	Doutorado > Mestrado.
	Doutorado/pós.dot	2.29		
danos psicológicos	Mestrado	1.60	0.366	Todos iguais
	Doutorado/pós.dot	1.70		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Mann-Whitney

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- 2 respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

A TAB. 30 mostra que o *dano social* de docentes com doutorado é mais significativo (2,29) do que o *dano social* de professores com mestrado (1,71).

A análise comparativa entre as duas categorias do estado civil quanto aos fatores de danos no trabalho (TAB. 31) não constatou diferença significativa entre os grupos de estado civil.

Tabela 31 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de estado civil

Fatores de danos no trabalho	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	Solteiro	2.13		Todos iguais
	Casado	2.08	0.249	
	Outros	2.54		
Danos sociais	Solteiro	1.79		Todos iguais
	Casado	2.00	0.280	
	Outros	2.43		
Danos psicológicos	Solteiro	1.40		Todos iguais
	Casado	1.45	0.250	
	Outros	1.95		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Kruskal-wallis.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 32 demonstra que os danos no trabalho dos sujeitos entrevistados não estão relacionados com o tempo de serviço na instituição.

Tabela 32 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de tempo de serviço na instituição

Fatores de danos no trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	até 5 anos	2.00	0.123	Todos iguais
	Acima de 6 anos	2.25		
Danos sociais	até 5 anos	2.00	0.558	Todos iguais
	Acima de 6 anos	1.86		
Danos psicológicos	até 5 anos	1.50	0.452	Todos iguais
	Acima de 6 anos	1.90		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste Mann-Whitney.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Como mostra a TAB 33, a comparação dos níveis médios de danos no trabalho com as duas categorias de horas semanais de trabalho não revelou diferenças significativas.

Tabela 33 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de horas semanais de trabalho.

Fatores de danos no trabalho	Horas semanais de trabalho na universidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	40 horas	2.40	0.291	Todos iguais
	Dedicação exclusiva	2.08		
Danos sociais	40 horas	1.64	0.241	Todos iguais
	Dedicação exclusiva	2.00		
Danos psicológicos	40 horas	1.30	0.265	Todos iguais
	Dedicação exclusiva	1.90		

Fonte: Dados coletados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Dois respondentes foram excluídos desta análise, pois pertenciam a outras categorias.

Em síntese foram identificadas as seguintes correlações significativas:

- A associação dos fatores do contexto de trabalho dos docentes com a escolaridade revelou que os docentes com doutorado sofrem mais com as relações socioprofissionais e condições de trabalho do que os docentes com mestrado;
- A comparação dos grupos quanto ao tempo de serviço na instituição com os fatores de contexto do trabalho, revelou diferença significativa de escores no fator relações socioprofissionais. Os docentes com tempo de serviço acima de seis anos sofrem mais com as relações socioprofissionais no local de trabalho;
- A comparação dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho com a faixa etária revelou que os docentes abaixo de 40 anos apresentam maior esgotamento profissional do que os docentes com idade superior a 41 anos;
- Os escores pertinentes ao cruzamento dos níveis médios dos fatores de prazer e sofrimento com as duas categorias de horas semanais revelaram

que os docentes que trabalham 40 horas semanais apresentam-se mais realizados profissionalmente do que os que trabalham com dedicação exclusiva;

- A comparação dos fatores de danos no trabalho com a escolaridade acusou diferença significativa entre os escores que mensuraram este cruzamento. O dano social de docentes com doutorado é mais significativo do que o dano social dos professores com mestrado;

4. 4 Análise dos Dados Qualitativos

Esta seção está dividida em duas partes. A primeira descreve as variáveis demográficas e ocupacionais dos entrevistados. A segunda procura identificar e analisar as percepções de professores do ensino superior de uma IFES quanto a suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

4.4.1 Variáveis Demográficas e Ocupacionais dos Professores Entrevistados

O QUADRO 1 apresenta o perfil dos entrevistados. Criou-se um código para identificar as transcrições das falas durante a discussão dos resultados, o qual contém a titulação e um número correspondente à ordem das entrevistas executadas.

- . EM – Professor com mestrado
- . EDr – Professor com doutorado
- . EPDr – Professor com pós-doutorado

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Código	Área de atuação	Título	Tempo de serviço na instituição	Sexo	Idade	Estado civil	Dispensa médica
EM1	Administração	Mestre	3 anos	Feminino	29	solteira	nenhuma
EM2	Administração	Mestre	1 ano	Masculino	31	solteiro	nenhuma
EDr3	Engenharia Civil	Doutor	3 anos e meio	Feminino	40	casada	nenhuma
EPDr4	Física e Matemática	Pós-doutorado	6 anos	Masculino	49	casado	nenhuma
EM5	Modelagem computacional	Doutorado	25 anos	Masculino	54	União estável	nenhuma
EDr6	Modelagem computacional	Doutor	16 anos	Masculino	51	casado	nenhuma
EDr7	Matemática e Física	Doutor	16 anos	Masculino	44	União estável	nenhuma
EDr8	Matemática e Física	Mestre	20 anos	Masculino	54	casado	nenhuma

Fonte: Dados coletados da pesquisa

4.4.2 Categorias

A análise de conteúdo adotada para as entrevistas permitiu identificar os seguintes núcleos de sentido:

- a) Contexto de trabalho
- b) Relacionamento com os colegas
- c) Disputas políticas
- d) Competitividade entre os docentes
- e) Saúde
- f) Precarização do trabalho docente
- g) Realização profissional
- h) Satisfação
- i) Sofrimento
- j) Valorização e reconhecimento
- k) Mecanismos de defesa

Nesta seção os resultados obtidos serão discutidos na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho e temas correlatos.

4.4.2.1 Contexto De Trabalho: “A gente padece por falta de condições”

Para Mendes e Ferreira (2007) o *contexto de trabalho* é definido como as representações relativas à organização, às relações sócioprofissionais e às condições de trabalho. Os autores definem *condições de trabalho* como sendo a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponíveis. Para Mendes (2007a) as condições de trabalho são tidas como elementos estruturais de suporte ao posto de trabalho. Quando precárias, exigem do indivíduo a capacidade de lidar com aquela realidade de contexto de produção. Quando suficientes, são, de certa forma, estruturantes psíquicas para que o funcionário possa trabalhar. É uma forma de valorização do trabalhador, como se ele tivesse um valor para a organização.

A análise das percepções de prazer e sofrimento dos docentes a partir da aplicação da Escala de Avaliação do Contexto de trabalho (EACT) demonstrou que os fatores analisados *organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais* apontam uma situação crítica com destaque para o fator associado à organização do trabalho.

No que diz respeito aos indicadores relativos às condições de trabalho, os resultados das entrevistas confirmam os dados apresentados no ITRA que apontaram para situação crítica. Tal fato se constatou principalmente pelas considerações feitas com relação à infraestrutura, compreendendo salas inadequadas, muito barulho no ambiente de trabalho, gabinetes precários, ambiente físico desconfortável e condições de trabalho precárias.

A avaliação quantitativa crítica feita pela maioria dos professores em relação às condições de trabalho pode ser confirmada como geradora de sofrimento, a partir das seguintes verbalizações:

Do ponto de vista de infraestrutura nós precisamos ainda de algumas coisas. As salas são muito cheias, têm 45 alunos numa sala, fica muito quente. A reserva de equipamentos é complicada, e a gente tem que dividir com vários colegas. EDr8

A gente tem deficiência de gabinetes. Na maioria dos casos, inadequados. Temos deficiência de laboratórios, deficiências gravíssimas na biblioteca. EDr6

Nós não temos espaço físico para acomodar todo mundo. E como você pode viver uma instituição sem estar nela? Tem momento em que eu opto por não vir para cá, porque eu sei que não vou conseguir trabalhar. O trabalho não rende porque você não tem um gabinete, uma sala. Você fica com uma sensação angustiante que o tempo passou e os trabalhos ficaram para trás. Há uma demanda muito grande pelo nosso trabalho. A instituição está vivendo uma expansão muito grande, mas, infelizmente, a gente padece por falta e condições. EDr7.

No que diz respeito à pesquisa, a minha instituição tem uma estrutura apenas incipiente para o trabalho de pesquisa. O ambiente que eu trabalho não tem condições materiais adequadas. Eu divido sala com outros professores. A escola não tem uma tradição de pesquisa. De um lado, existe a pressão pelos índices e, por outro, não tem a estrutura adequada para que possamos cumprir estes índices. Do ponto de vista do ensino, a estrutura dos cursos faz com que este trabalho tenha um desenvolvimento inadequado: salas com muitos alunos, carga horária maior do que a que eu acho que seria ótima para eu poder desenvolver o outro lado, que é uma pesquisa de boa qualidade. Se eu tenho 80 alunos para cuidar em duas turmas, tenho que aplicar avaliações, corrigir, atender estes alunos todos. Eu não consigo acompanhar individualmente cada um. Então, por aí. A qualidade do meu trabalho vai ser dificultada pelo número de alunos. EPDr4.

Os resultados evidenciaram que os indicadores mais críticos associados às condições do trabalho relacionam-se à *existência de muito barulho no ambiente de trabalho*. Um dos professores ressalta este problema,

A questão do horário. Início de turno e virada de turno, isto para mim é dramático. Dificuldade de acesso para alimentação, cantina, restaurante que não são suficientes para atender ao número de pessoas. Sou muito sensível a barulho e isto me incomoda muito. Eu percebo alguns níveis de fala das pessoas como grito. Atitude pouco educado com o que está acontecendo no entorno.

Os estudos de Codo *et al.* (1999) e Carvalho (2004) sobre a saúde dos professores também encontraram resultados semelhantes e indicam que as doenças que acometem esses profissionais advêm, dentre vários fatores, das condições impróprias para o exercício do magistério.

Para Mendes e Ferreira (2007), o valor médio, sinaliza uma *situação limite*, produtora de custo negativo e de sofrimento no trabalho. Esse nível demanda tomada de providências a médio e a curto prazo.

Segundo os dados apurados, organização do trabalho causa mais insatisfação do que condições de trabalho e relações socioprofissionais. Tal fato se constatou principalmente pelas considerações feitas com relação à pressão para cumprir os prazos, prolongamento do tempo que o professor gasta com o trabalho, cobrança por resultados e intensificação do trabalho docente.

A pressão temporal, que desencadeia aceleração do ritmo, visando ao cumprimento das exigências por produtividade e pressão por prazo e o ritmo de trabalho excessivo são indicadores associados a *organização do trabalho* evidenciados na análise quantitativa como mais graves, o que pode ser confirmado no relato abaixo:

A escola é administrada pelos próprios professores. Algumas coisas são colocadas com prazos. Legalmente elas têm prazo. Num esquema de trabalho que você tem que fazer pesquisa, dar aula, cumprir prazos para outras atividades administrativas, aquelas que têm prazo são feitas antes. O tempo que sobra, eu vou tentar cuidar dos meus alunos e depois fazer a minha pesquisa. EPDr4.

Estes dados corroboram os estudos realizados por Esteve (1999) e Martins (2009), que também encontraram nas pesquisas com docentes relatos de condições impróprias para o exercício do magistério, tais como sobrecarga de trabalho extraclasse e ritmo acelerado. Para Dejours (1988), nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização o alvo é o funcionamento mental do indivíduo.

Para o entrevistado EDr6, as novas tecnologias também têm prolongado o tempo que o professor despende com o trabalho:

Você trabalha em todo lugar. Hoje você tem uma aceleração enorme do trabalho. Isso é normal. Nós sempre fizemos isso. Hoje, você faz mais, com uma qualidade melhor e num tempo menor. EDr6.

As pessoas acabam trabalhando mais, finais de semana, à noite. EDr4.

Para Leite (2011), os professores ao incorporarem a lógica capitalista, despojam-se da sua humanidade, da criação coletiva do conhecimento, e da responsabilidade pela sua disseminação para o conjunto da sociedade. Para a autora, o comprometimento físico e mental são as principais consequências.

Segundo Lemos (2005), as manifestações de descontentamento registradas pelos professores podem ser indício de um processo de adoecimento, pois a precariedade das condições de trabalho geralmente se associa à incidência de estresse ocupacional. O relato que se segue ilustra essa análise:

A pessoa que vem para a docência ela sabe que as coisas vão ser dessa maneira. É lógico que é ruim, mas não é tão ruim que não possa piorar mais um pouco. Quem vem para a docência sabe que vai ganhar menos, vai trabalhar muito, não vai ter fim de semana, o grau de dedicação para a família é baixo, não vai ter qualidade de vida. Principalmente para quem é doutor, não tem hora, não tem prazo. Tem o prazo dos outros, que eles te impõem. EDr6

Segundo Rodrigues (2008), o sofrimento psíquico do docente se estabelece no momento em que o professor perde a esperança com a educação, sentimento este gerado pelas dificuldades no processo de ensinar, aprender, conviver nesta multiplicidade contraditória que é a escola.

Para Silva e Garcia (2009), o trabalhador, ao aceitar as demandas que vão além das suas condições físicas e psicológicas como se esforçar para executar suas tarefas na busca de realização, reconhecimento, identidade e emancipação pode acabar sendo explorado pela organização em que trabalha. Segundo Mendes (2007a), o trabalho com esta conotação indica que pode contribuir para o desenvolvimento de patologia social da sobrecarga. Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) reforçam que, muitas vezes, não é possível alcançar equilíbrio entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades fisiológicas e psicológicas do trabalhador.

Tais resultados reafirmam os achados de Morrone (2001) com trabalhadores em atividades informais, em que se pode observar que características de flexibilidade da *organização do trabalho* favorecem o prazer e, que em contrapartida, a precariedade das condições de trabalho é responsável por provocar o sofrimento.

Conclui-se que o contexto de trabalho dos participantes da pesquisa no fator *condições de trabalho* está deficiente o que pode impactar negativamente a saúde destes profissionais e contribuir para o processo de adoecimento deste trabalhador.

4.4.2.2 Relacionamento com os colegas: “Existe solidariedade, mas não com todos”

As relações sócioprofissionais são compreendidas, segundo Mendes e Ferreira (2007), pelas formas de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Estudos realizados com professores caracterizam a prática docente como um trabalho dotado de intensificação das relações interpessoais que mobiliza os chamados *fatores psicossociais do trabalho* (ESTEVE, 1999).

No que diz respeito aos indicadores socioprofissionais, constatou-se uma situação entre satisfatória e crítica dos informantes. Nas entrevistas, dois professores relataram que cultivam amizades e que, de forma geral, o ambiente é agradável.

Quando eu vim para cá, como substituta, eu gostei muito do trabalho, a questão da colaboração mesmo. Tudo aqui é pensado em conjunto. Falar que não existe problema, existe. Principalmente agora que sou chefe de departamento, estou vendo isso (risos). EM1

Aqui, os colegas são sempre disponíveis, agente troca ideias. EM2

É interessante observar que os entrevistados citados têm mestrado, trabalham na instituição de um a três anos e fazem parte de uma Coordenação em que a maioria dos docentes é novata e jovem. Ou seja, encontram-se numa faixa etária entre 30 - 45 anos de idade e trabalham na instituição há menos de dez anos.

Para Mendes, Costa e Barros (2003) as relações sociais de trabalho são fontes de satisfação e podem contribuir para minimizar o sofrimento. No entanto, para a maioria dos professores entrevistados, os dados obtidos tanto na análise quantitativa quanto nas entrevistas indicam que os docentes não estabelecem de forma satisfatória relações com os colegas de trabalho. Os indicadores mais críticos associados a *relações socioprofissionais* obtidos relacionam-se a: disputas profissionais no local de trabalho, comunicação entre funcionários insatisfatória e falta de integração no ambiente de trabalho.

Percebeu-se que entre os professores doutores a competição é maior, devido às cobranças impostas pela CAPES. Com isso as relações socioprofissionais ficam afetadas. A opinião dos entrevistados ilustram bem esta questão:

Professor não tem solidariedade. A gente brinca no grupo, como uma forma de crítica ao nosso grupo, que professor não gosta de professor. Este é um fato: o grau de solidariedade do grupo é baixo. Especialmente quando você sobe, quando você vai para escolas que as pessoas têm só doutorado, por exemplo, o grau de competição entre elas é muito grande. A tendência de um é comer o fígado do outro. A cobrança da CAPES acirra esta competição. Você está lutando por espaços. EDr6

O fato da gente ter que produzir cria uma competitividade. Ou você vai sozinha ou você vai com no máximo um ou dois. Isto acaba nos afastando um do outro. Às vezes omite-se informações. [...] confiar em quem? [...] Se tivesse lealdade seria muito mais agradável. EDr3.

Infere-se que, em função da desestruturação do coletivo de trabalho e da competição cada vez mais acirrada entre os docentes, os trabalhadores não estejam percebendo atitudes de solidariedade e confiança nos colegas.

Boechat (1991) observa que se as relações sociais de produção tendem a uma relação de exploração e dominação, gerando um trabalhador alienado, pode-se encontrar nos profissionais da educação a mesma alienação. O autor reforça que para o sistema são importantes a alienação e a desqualificação daqueles que ali atuam, visando mantê-los suficientemente desarticulados, de modo a dificultar um movimento coeso e organizado que possa colocar em risco o poder hegemônico da classe dominante. Alguns docentes mencionaram esta questão

Você tem uma ideologia do individualismo, que é uma construção desse mundo atual, neoliberal, que o modo de fazer ciência enfatiza isso. Do outro lado, você tem que, do ponto de vista do professorado que está chegando, principalmente abaixo de 35 anos e tal, que tem um percurso de graduação, mestrado e doutorado, praticamente direto. Então, normalmente, o que acontece? Essas pessoas têm um grau de individualismo maior. Elas têm dificuldade de ter reconhecimento de classe e de categoria. São politicamente conservadoras e individualistas. EDr6.

Segundo Ferreira e Assmar (2008), as relações interpessoais mantidas no ambiente de trabalho, quando marcadas por conflitos, por falta de confiança, hostilidade e competição, podem se constituir em fonte potencial de estresse e de insatisfação no trabalho.

Observou-se, também, com base nos relatos das entrevistas, a tentativa de alguns professores de justificar a dificuldade de relacionamento com os colegas:

Se você for pensar na faixa de idade dos doutores em relação ao grupo de professores mais antigos da instituição, os doutores, em geral, são muito

novos. Eu doutorei muito tarde. Eles querem trabalhar com pesquisa e têm muita dificuldade em trabalhar em grupo. O que ele aprendeu foi sentar em laboratório e trabalhar. O que eu vejo é que eles não conseguem fazer grupos de estudo, e sim grupos de pesquisa. EDr5.

Estes resultados corroboram os estudos de Mendes (1999). Para a autora, o discurso da valorização, da responsabilidade e da autonomia cria uma organização individualizada do trabalho, em que as equipes são mais coletivas de produção do que coletivas de trabalho, como entende a psicodinâmica do trabalho. Ainda segundo Mendes (1999), a polivalência cria o isolamento, a frustração e a competição entre as equipes, sendo retirada a capacidade de criar regras de solidariedade e confiança.

Os resultados das vivências de prazer dos sujeitos pesquisados em relação aos fatores pertinentes a *liberdade de expressão* evidenciaram que o indicador que mais se afasta da satisfação está associado à *confiança entre colegas*. Este indicador obteve um *escore* menor de satisfação por parte dos informantes. O conteúdo dos depoimentos confirmam esses resultados,

Tive uma situação desagradável com algumas pessoas há alguns anos e isto se reflete até hoje. Prefiro manter o pé atrás. EDr7.

Existe solidariedade, mas não com todos. Como em todo grupo humano existe competitividade, às vezes ciúme, mas acho que isto é comum nas relações humanas. EMDr3.

Eu sofro um caso com esta coisa porque eu não sou dessa região; sou do interior. E curiosamente, dentro do ambiente acadêmico você espera que as pessoas sejam mais bem informadas, melhor educadas do ponto de vista técnico de conhecimento. Você, então, não vai sofrer tanto preconceito. Mas eu sinto muito isto. As pessoas fazem piadinha Eu sou o tempo todo lembrado que não sou daqui, e isto me incomoda um pouco. EPDr4.

Tais resultados reforçam os estudos de Freitas (2006a), que ressalta que danos sociais do trabalho são caracterizados pelo isolamento e por dificuldade nas relações sociais e familiares.

Pesquisador é aquele que se esconde em seu laboratório e não participa das discussões políticas. EDr5.

Percebe-se, assim que as relações socioprofissionais entre os docentes da IFES se encontram desgastadas e comprometidas pela competitividade impostas aos

professores do ensino superior. A insatisfação com essas relações pode ser responsável pela ausência de integração entre os pares, bem como da inexistência de um coletivo de trabalho na busca por mudanças efetivas contra o sofrimento. Um dos entrevistados faz a seguinte observação:

A falta de confiança vem da necessidade de competição. O cara sabe que o mais próximo dele é o primeiro inimigo. EDr6

As relações socioprofissionais denotaram vivências de sofrimento, em virtude de sentimentos de competitividade entre colegas de trabalho. A visão de solidariedade e harmonia nos relacionamentos interpessoais se mostraram inexistentes. Concluiu-se que as relações socioprofissionais estão potencializando o custo negativo e o sofrimento no trabalho, sinalizando estado de alerta, e requerendo providências imediatas.

4.4.2.3 Disputas políticas: “A busca pelo poder é parte do jogo democrático”

A eterna busca pelo poder dentro das organizações, como afirmam Pagés *et al.* (1993), Motta e Freitas (2000), faz com que a confiança entre os colegas seja abalada devido à competição por cargos de chefia e outras vantagens individuais.

Os depoimentos confirmam a existência de disputas políticas na instituição, como exemplificado nas seguintes falas:

Disputas políticas a gente vivencia o tempo todo. Dá para perceber divisões de grupos, linhas de visões distintas... E, em algumas situações, isto gera, sim, tensões. EDr7.

A busca pelo poder é parte do jogo democrático. Existem visões distintas de mundo e da instituição. O não natural seria todos pensarmos da mesma forma. EDr6.

O fato de a gente travar uma conversa, nós estamos tentando provar o nosso ponto de vista, sempre político, sempre da forma como queremos construir aquela realidade. A dificuldade que eu vejo é que a disputa política, muitas vezes, não permite que a gente troque uma ideia. EDr5.

Disputas políticas é uma questão que me chamou a atenção por vir de fora, de outro lugar. A primeira impressão que eu tive do aspecto político administrativo da instituição é que ela é feita de um modo muito personalista e menos profissional. Quando esta característica sobressai, o que percebo é que as decisões são tomadas dessa forma. É o tipo de coisa que se resolve numa conversa pessoal, numa troca de favores, tipo de privilégio. Tem o contrário também. Aquele tipo de pessoal que não se alinha

politicamente pode sofrer desde um simples descaso, onde se deixa de atender às necessidades daquele grupo. Até o contrário. Ou seja, dificultasse o trabalho, se ele precisa disso eu vou dar o contrário. Aquele pessoal que não se alinha politicamente com quem detém o poder não cresçam em liderança como em aspirações políticas, que, às vezes, nem existem. A pessoa quer executar bem o seu trabalho. Mas, como ele está politicamente dentro de outra linha, acaba sofrendo com esse descaso. EPDr4.

As pessoas pensam de forma diferente Então, aqueles que têm afinidade se aproximam. Então acaba que se formam grupos de pessoas que têm pensamentos afim. Isso cria uma disputa política. A gente sempre quer que alguém que tenha pensamentos iguais ao nosso esteja no cargo de liderança. EDr3.

La Boetie (1999) vê o comportamento da disputa como um processo de servidão voluntária, que vislumbra a possibilidade de, por meio dela, participar também do poder. Segundo o autor, as pessoas tentam administrar seus sentimentos em benefício do poder ou de alguma vantagem.

4.4.2.4 Competitividade entre docentes “A cobrança da CAPES acirra fortemente esta competitividade. No fundo você está brigando por espaços, lutando por recursos”

A competitividade entre os docentes não foi observada entre os professores com mestrado e com menos de três anos de trabalho na IFES, como pode ser observado nos seguintes relatos:

Aqui, isto não chegou muito, mas é o que eu assisti em outras universidades. A realidade de cada curso é diferente, até mesmo pelo grau de maturidade. A engenharia com mais de vinte anos já deu tempo de consolidar seu curso. Já estão lá no frente em termos de pesquisa. O curso de administração, como é muito novo, agora com este sistema de pontos que eles colocaram, eu acho que hoje isto aqui não acontece um pouco por causa disso. Cada um faz porque está fazendo doutorado, mestrado, e acaba surgindo dali publicações não tendo muito a ver com o programa de incentivo daqui. EM1.

Isso acontece, mas aqui eu não vi isso ainda. Sou substituto Não tem essa cobrança pra gente. Essa cobrança é só para efetivo. Eu sei que isto existe. Faço doutorado na UFMG, conheço outras instituições privadas de São Paulo, Rio de Janeiro, daqui também que, inclusive, até dão um dinheiro para quem publica fora, incentivando a pessoa publicar. Mas eu acho que essa concorrência é boa. EM2.

Já os docentes doutores, manifestaram-se sobre a perda da tranquilidade na produção e de uma postura intelectual mais crítica como consequência da pressão por produzir/publicar,

Eu acho que, em termos da qualidade da pesquisa que está sendo feita, nós estamos perdendo, na tentativa de cumprir estes índices que a CAPES impõe. E, aí, para cumprir estes índices, o espírito crítico é rebaixado. Eu acho que isso, ao contrário, tem, de uma maneira um pouco perversa estimulado a cooperação. Perversa porque as pessoas percebem que trabalhando em conjunto, primeiro, elas conseguem produzir mais estes índices. A autoria do trabalho acaba sendo dividida e multiplicada: um grupo de três que produz três trabalhos. Muitos fazem isto. Não é que cada um tem um, cada um tem três. Idealmente, eu vejo que o trabalho em cooperação deveria produzir uma ciência melhor, porque você divide tarefas e consegue andar mais rapidamente no trabalho científico. Segundo, porque três pessoas trabalhando no mesmo tema haveria condição deste espírito crítico atuar num nível mais elevado. Eu vejo como características ideais essa colaboração, mas não é o comum, mas não é uma coisa comum. O que eu tenho ouvido é isso. O que eu ouço mais de perto é que as pessoas quando propõem uma colaboração em grupo, a primeira frase é: “a gente vai conseguir publicar tantos artigos”, ao invés da primeira frase ser “olha tem este problema interessante. Eu sei que você tem esse e esse conhecimento, o colega tem outro. Unidos nós vamos poder tratar este problema, que é de interesse científico”. EPDr4.

Para Bianchetti e Machado (2009), a corrida pela obtenção de pontuações no sistema *Qualis* fez com que o *quesito quantidade de publicações* se transformasse de meio em meta. Mendes (2007b) corrobora com este pensamento ao afirmar que é impossível atingir qualidade respeitando as prescrições, uma vez que o real é submetido a eventos, panes, imprevistos e problemas.

Este fato está presente no relato de alguns professores:

O menor problema é a competição. O trabalho do pesquisador que está em atuação é um trabalho muito individual e solitário. Mas que traz problemas, traz. Traz um pouco de competição em alguns casos. O maior problema que eu vejo é a banalização das publicações. A publicação de ‘leite misturado com muita água’, porque eu preciso publicar tantos artigos por ano. Dentro da minha comunidade, eu sou considerado isso ou sou aquilo, enquanto na década de sessenta, setenta, o professor preparava um artigo com cuidado, durante dois três anos, trazendo uma contribuição valorosa. Hoje em dia se publica em dois, três anos, vinte artigos, e nenhum deles vai durar mais que o tempo que o próprio autor lê. Algumas instituições federais ou não federais, privadas, estaduais e municipais mais antigas tiveram tempo para amadurecer seu conhecimento. Muitas vezes, o mestrado era dado em quatro, cinco, seis anos. Os próprios doutores passavam anos sem publicar nada e não eram tão cobrados, pois eles estavam amadurecendo sua pesquisa. EDr5

A cobrança da CAPES acirra fortemente esta competitividade. No fundo você está brigando por espaços, lutando por recursos. Tem um monte de gente competindo com projetos pelo mesmo dinheiro. Os eventos só aprovam vinte por cento dos artigos que forem enviados. Neste mundo globalizado, você está competindo internacionalmente. A forma de você ser reconhecido é publicar. O produtivismo, o produzir por produzir, é uma deformação do processo que é imposto pela forma como o sistema de pós-graduação está articulado hoje. Então, ou seja, os tempos da titulação passam a ser prazos, e não projetos. O centro de tudo passa a ser a

questão do financiamento. A partir desta primeira década do século, a gente passa a ter uma explosão do número de programas no país. Hoje, tem quase cinco mil programas de mestrado, doutorado, pós-doutorado no país, segundo a CAPES. Tudo mudou. Obviamente, o grau de competição interna do sistema passa a ser enorme. A própria CAPES mudou todos os critérios de avaliação, de modo a reproduzir esse novo modelo de produção, no qual se exige um alto número de publicações em relação ao que existia anteriormente. Outro status de publicação, uma nova forma de fazer ciência, forte internacionalização da ciência brasileira, que antes era voltada pra gente mesmo. Hoje, você tem um grande diálogo da nossa ciência, Isto não quer dizer que a ciência no Brasil é melhor ou pior, e sim que ela se adequou ao modo internacional de fazer ciência, aos temas internacionais, aos problemas internacionais de pesquisa. EDr6

Eu acho que estes processos são perversos. São vários aspectos dentro desta lógica. Você tem está lógica de produção, e aí os critérios de avaliação, de produtividade. Outra é essa lógica da inovação, que tem aspectos interessantes, mas é parte de algo muito maior. Eu ainda não estou nesta ciranda do produtivismo, no 'jeito CAPES de ser', mas sei que a cobrança é muito pesada. EDr7

Percebe-se através dos depoimentos que as disputas profissionais no trabalho existem e estão intensificando o isolamento dos docentes. Para Codo et al (1999), as situações de isolamento tendem a aumentar, pois a lógica produtivista afasta os docentes de qualquer relação que não seja a produção.

4.4.2.5 Saúde: “À medida que os anos vão passando esses custos vão mudando de valor. Vão ganhando mais valor”

Para Lemos (2005), os professores ao realizarem atividades de assistência interpessoal e de dedicação no aprendizado dos outros, colocam-se numa condição de maior predisposição aos transtornos psicossociais no trabalho, que, associados aos agravos na condição física, acentuam os desgastes profissionais. Segundo Bianchetti e Machado (2009), os reflexos dessa cultura que vem se estabelecendo nesse segmento de trabalhadores da ciência têm repercutido de maneira preocupante na saúde física e mental dos pesquisadores brasileiros. Barros e Mendes (2003) apresentam um posicionamento semelhante. Para os autores, a distância entre o que a organização espera e o que o trabalhador realiza implica custo humano, que envolve dimensões físicas, psíquicas e cognitivas.

O fator *custo cognitivo* avaliado na Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT) foi o mais expressivo quando comparado ao *custo afetivo* e *físico*. O depoimento abaixo ilustra este resultado:

A função docente é mais ligada a este processo de ensino aprendizagem. Cabe ao professor a responsabilidade muito direta por este lado cognitivo. EDr7.

Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria dos indicadores relacionados ao custo cognitivo dos sujeitos pesquisados foi apontada como grave e crítica. Os resultados evidenciaram que os indicadores mais graves com relação ao custo cognitivo se referem a: *fazer esforço mental, ter concentração mental, ter desafios intelectuais e usar a criatividade.*

Os docentes são muito exigidos mentalmente, pelo uso constante da memória, necessidade de concentração, esforço mental e controle emocional. Para Mendes (2007a), a avaliação grave significa um resultado negativo e produtor de custo humano e sofrimento no trabalho, forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas nas causas, visando a eliminá-las e/ou atenuá-las.

Apesar de toda a magnitude de prazer que a criação intelectual proporciona, a aquisição do conhecimento, é também uma fonte de desprazer. Os professores confirmaram a presença dos custos cognitivos, principalmente, pela forma da capacitação; ou seja, pela necessidade de sempre estarem se aperfeiçoando, como podemos observar em alguns posicionamentos:

Existem duas dificuldade que eu encontro. A primeira é que para transmitir o conhecimento a gente tem que buscá-lo continuamente. Como eu sou da área de estruturas, eu tenho sempre que estar me atualizando sobre as normas nacionais e internacionais. Então, são dificuldades que a gente tem que enfrentar, estudando e se relacionando com profissionais mais experientes. EDr3

Outra coisa importante também é o professor acostumar com a aprendizagem contínua. É uma coisa inerente à função de professor. Toda profissão você tem que estar estudando, atualizando, mas uma que exige isso e se você não fizer está fora é a de professor. EM1

Freitas e Cruz (2008) pesquisaram a saúde do trabalhador docente a partir de um levantamento bibliométrico, Concluíram que o professor se torna vulnerável ao estresse devido às exigências de adaptar-se às condições sociais, tecnológicas, econômicas, e a necessidade contínua de manter-se atualizado, diante da rápida transformação do conhecimento científico.

Em uma avaliação global, verificou-se que as questões relacionadas ao custo afetivo apresentam equilíbrio entre os resultados críticos e satisfatórios. Os resultados evidenciaram que o indicador mais crítico associado ao custo afetivo relaciona-se com: *ter controle das emoções, ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros e ter custo emocional.*

As seguintes falas confirmam o custo afetivo:

[...] a outra dificuldade é no relacionamento interpessoal mesmo. Hoje, eu ocupo o cargo de coordenadora adjunta e eu tenho que lidar com problemas de todos os alunos. Vamos supor, 400 alunos. É muito difícil isso. O aluno entende que o coordenador está aqui para burlar as normas acadêmicas, e convencê-lo que a gente precisa seguir as normas, isto cansa muito. EDR3

[...] eu costumo ser muito exigente com a cobrança que eu faço com os meus alunos e isto constantemente estabelece questões de tensão relacional mesmo. A gente não está aqui para brincar, não é nenhum saudosismo, mas a gente está numa fase de transição em que estes limites da educação, da civilidade, compromisso com os deveres não está muito definido. EDr7

Atualmente, para mim, o custo afetivo tem sido maior, a coordenação é uma atividade que eu não gostaria de executar. EDr3.

Para Codo *et al.* (1999), ser professor apresenta carga afetiva alta, pois é uma profissão que exige relacionamento favorável com os alunos para que o processo pedagógico aconteça. Segundo o autor, a natureza da prática docente faz com que os professores envolvam-se afetivamente com o seu trabalho em escala muito maior do que qualquer outro profissional. A utilização de estratégias variadas para enfrentar as situações causadoras de sofrimento propicia ao trabalhador a manutenção do equilíbrio psíquico (DEJOURS, 1988). Quanto a este aspecto, Freitas (2006) alerta que tais condições, ao serem impostas externamente aos docentes, geram custo emocional e cognitivo.

O entrevistado abaixo reconhece que o trabalho tem afetado seu comportamento e sua saúde.

Eu tenho me tornado uma pessoa mais sem paciência. [...] tive que consultar um psiquiatra, estava no limite. EDr3.

O custo físico, segundo Ferreira e Mendes (2007), significa os dispêndios fisiológico e biomecânico exigidos do trabalhador para a execução do seu trabalho. Em uma

avaliação global, verificou-se que a maior parte das questões relacionadas ao custo físico dos sujeitos pesquisados tende de uma avaliação satisfatória. Os resultados evidenciaram que o indicador mais crítico associado ao custo físico relaciona-se com: *ser obrigado a ficar de pé*.

Ficar em pé por um período prolongado me cansa muito, porque eu não tenho conseguido articular o meu tempo de modo a incluir atividades físicas regulares. EDR7.

Quem dá aula de laboratório apresenta mais este desgaste físico. Tenho este problema quando dou muitas aulas. EDr6.

Eu senti muito a questão de ter que ficar em pé muito tempo dando aulas. E olha que tem pouco tempo que eu estou na docência. EM1.

Os danos relacionados ao trabalho, segundo Mendes e Ferreira (2007), são os efeitos ou as consequências desse contexto para a saúde do trabalhador, em termos de danos físicos e psicossociais. Todas as questões relacionadas aos danos do trabalho foram apontadas como críticas. O indicador *danos físicos* foi o mais crítico quando comparado aos *danos sociais* e aos *danos psicológicos*.

A maioria das questões relacionadas a *danos físicos* dos sujeitos pesquisados foram apontadas como indicativa entre grave e crítica. Os indicadores mais graves relacionam-se com: *dores no corpo, dor nas costas, dor de cabeça e alterações de sono*. Os indicadores críticos apontados foram: *distúrbios circulatórios e distúrbios auditivos*, sinalizando que os docente estão vulneráveis ao acometimento de doenças e enfermidades relacionadas ao trabalho.

Eu me deixo afetar muito com os problemas vivenciados nesse meio. Há reflexos com relação ao sono, tensão. Preciso fazer atividades que compensem esses efeitos negativos e ainda não consegui me organizar. EDr7.

Os docentes entrevistados confirmam a presença destes danos, mas ao mesmo tempo os consideram normais. Não consideram que o trabalho é causador de doenças, tendendo a relacioná-las a outras situações, como hereditariedade e idade. Mesmo aquele professor que admite doença relacionada ao trabalho tenta minimizar o problema afirmando ser uma situação normal. Tal fato pode ser comprovado nos seguintes relatos:

Estou fazendo doutorado e tenho estado muito cansado. Ano passado, eu comecei a dar quatro matérias no primeiro e segundo semestre. Aí, assim, como eu nunca tinha dado tantas aulas, uma média 130 alunos, no início foi difícil. Cheguei a ter crises de labirintite. Achava que não ia dar conta. Mas, depois a gente vai acostumando. Mas isso é porque a gente tem mania de começar querendo muito, acaba pegando muita coisa. Mas hoje já está superado. EM2

Cada vez que os anos vão passando, a gente vai sentindo mais. Antes, eu dava oito aulas num dia. Hoje quando dou cinco aulas num dia fico com as pernas em farrapos, embora faça exercícios físicos. Tenho pelo menos três atividades físicas por semana, no período da noite, mas mesmo assim a idade vai chegando. EDr5.

A maioria dos entrevistados obtiveram nenhum afastamento por motivos de saúde, totalizando um percentual de 95,9%. Somente 4,1% apresentaram de um a três afastamentos.

Para Oliveira e Paschoalino e Matias (2008) refletir sobre o presenteísmo docente é possibilitar o entendimento da docência por outro viés. Para os autores, ao vivenciarem o presenteísmo os docentes extrapolam a dimensão econômica do fato, pois não perderiam o emprego público por estarem doentes, mas procuram manter suas atividades com o intuito de cumprirem sua missão de educar.

Para a Psicodinâmica do Trabalho a negação do real encontra-se associada à negação do sofrimento (DEJOURS, 1999). O autor complementa que, ao utilizar defesas, o trabalhador pode neutralizar o sofrimento e, por conseguinte, passar por um processo de alienação e cristalização, o que pode dificultar qualquer mudança nas situações de trabalho. O convívio do trabalhador com situações precárias de trabalho como se fossem normais pode levá-lo ao desenvolvimento de doenças sociais, entre elas os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DEJOURS, 2006).

Dejours (1986) entende saúde a partir de uma perspectiva de movimento constante, de luta, de negociação e de enfrentamento das adversidades. Para o autor, saúde é a capacidade de o indivíduo tolerar, de enfrentar, de superar as agressões do meio. Ainda segundo Dejours, o sofrimento é inerente ao ambiente laboral e toda a organização do trabalho é, de antemão, desestabilizadora da saúde. O diferencial entre as organizações está no grau de liberdade e de autonomia propiciado ao trabalhador para superar as agressões do meio.

Na impossibilidade de vencer a rigidez das pressões organizacionais, os trabalhadores, apoiados nas estratégias de defesa, conseguem ignorar o sofrimento e modificar a percepção que eles têm das fontes que os fazem sofrer, negando suas causas (DEJOURS, 1994).

Eu sinto, porque agora eu tenho um problema de coluna. Acredito que não seria por má postura, não, a profissão não. Como eu sou dedicação exclusiva, a gente se dedica à pesquisa e à atividade de ensino. Não sou obrigada a ficar muito tempo em pé. Acredito que a dor na coluna não seria em consequência do trabalho, não. EDr3

As queixas mais frequentes dos docentes relatadas nas entrevistas estão relacionadas ao uso da voz no exercício da atividade profissional,

Eu não sinto muito no aspecto físico, esses que você mencionou. Eu nunca sento em sala de aula. Eu fico o tempo todo em pé. Isto não me consome muito fisicamente. Isto não me consome muito. Talvez no aspecto pessoal o que me cansa muito é falar. Algumas vezes, eu fico afônico, garganta irritada. Eu não sinto cansaço físico, mas o falar me cansa. Quando eu tenho que dar muitas aulas em sequência, chega ao fim do dia... EPDr4 .

Acho que a maior dificuldade para mim é a questão de voz, que é um complicador enorme. Além de não saber usar na maior parte dos casos, é acentuado devido ao número excessivo de alunos em sala de aula e às próprias características desta geração deles, dispersos. EDr 8

Lemos (2005) enfatiza que o ensino possui características particulares geradoras de fatores causadores de problemas físicos e psíquicos. As condições desfavoráveis (número elevado de alunos em sala de aula, acústica inadequada dos ambientes e comportamento dos alunos) impõem o uso excessivo e inadequado da voz, que, se usada inadequadamente, leva a problemas das cordas vocais, comprometendo a atividade do professor. O autor acrescenta que a obrigatoriedade de ficar em pé por um tempo prolongado pode levar a problemas circulatórios em consequência da sua sobrecarga.

Os danos sociais são definidos, segundo Mendes e Ferreira (2007), como isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Já os danos psicológicos, são sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Os resultados evidenciaram que os indicadores mais críticos associados aos danos sociais relacionam-se a: *vontade de ficar sozinho* e *impaciência com as pessoas*. Já os indicadores mais críticos associados aos danos psicológicos relacionam-se a: *mau-humor, irritação com tudo e tristeza*.

Os entrevistados fazem os seguintes comentários:

A gente está sendo obrigado a se adaptar a esta máquina produtiva. Isso é extremamente estressante. Isso meche com a estrutura de todo mundo. EDr7.

Através da análise bivariada, constatou-se que o dano social de docentes com doutorado é mais significativo do que o dano social dos professores com mestrado. Este fato pode estar relacionado à qualidade e quantidade de atribuições que estes professores tendem a assumir o que requer esforço mental, concentração, e resolução de imprevistos, gerando dispêndio emocional devido ao estresse para cumprimento de horário e de prazos.

O doutor na instituição tem que assumir quase todos os encargos. Acaba que recai tudo sobre nós. Os cargos exigem que seja doutor. Isso vai sobrecarregando os doutores e causando todos estes sintomas. Acho que são de estresse. EDr3.

A carga horária de um professor de pós-graduação não se resume às 40 horas semanais de dedicação exclusiva. Segundo Santana (2011), o professor além de lecionar disciplinas, supervisionar os orientandos e as pesquisas, são gestores de projetos, assumem cargos administrativos dentro da Universidade, participam de congressos, bancas de avaliação e publicam resultados de suas pesquisas.

Percebe-se, diante deste contexto que os níveis de saúde, tanto física como mental, dos docentes não são tão satisfatórios, o que também já foi observado em outras pesquisas, como Paiva e Marques (1999) e Paiva e Couto (2007).

Conforme estudos realizados por Mendes e Mendes (2007), na psicodinâmica do trabalho, quando se obtêm resultados moderados, considera-se possível o uso de mediações bem-sucedidas em relação à saúde. No entanto, as questões relacionadas aos danos do trabalho foram apontadas como críticas. Isto demonstra que a saúde dos docentes indica a necessidade de providências urgentes para que tal situação não evolua, causando doenças ocupacionais.

Conclui-se que os professores não estão conseguindo evitar os danos advindos do contexto de trabalho e que as estratégias de mediação individual e coletiva contra o

sofrimento já não têm obtido sucesso na sua totalidade, pois os docentes já começam a apresentar adoecimento físico.

4.4.2.6 Precarização do trabalho docente: “Nós somos medidos por números mesmo”

A precarização do trabalho docente está relacionada a: flexibilização dos contratos de trabalho, intensificação, represamento de concursos, captação de recursos e a produção por critérios quantitativos (MANCEBO, 2007). Para Freitas (2004b), o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar. Tais transformações, sem as adequadas necessidades, parecem implicar processos de precarização do trabalho docente (OLIVEIRA, 2004).

Cruz e Lemos (2005) corroboram com este pensamento ao afirmarem que o processo de precarização do trabalho tem sido acompanhado da crescente depreciação da atividade docente, em razão dos baixos investimentos nas ações de melhoria da educação superior, do ponto de vista seja dos ambientes de trabalho, da remuneração ou do reconhecimento social desses trabalhadores.

Os resultados evidenciaram que os indicadores associados a esgotamento profissional (sobrecarga, estresse, esgotamento emocional, insatisfação e frustração) são críticos, porém os mais representativos relacionam-se com *sobrecarga, estresse e esgotamento emocional*.

Segundo os entrevistados, a produtividade é definida quantitativamente, independente da área de conhecimento e das condições de trabalho do sujeito. Esta análise foi confirmada pelos depoimentos observados nas entrevistas.

Hoje, as instituições que se propõem a partir para um programa de doutorado são obrigadas a serem avaliadas com a mesma regra que são avaliadas, por exemplo, a UFRJ, a USP, a UNICAMP, a UFMG, que são escolas que tiveram tempo para isso. Eu mesmo fiz o meu mestrado em três anos e meio. Isto não foi nenhum disparate para a CAPES, para o CNPq, para ninguém, nem trouxe pontos perdidos para a UFMG, e ela estava em construção do seu conhecimento. Hoje, instituições novas, como a nossa, tem que sair feito doida publicando qualquer coisa, porque nós somos medidos por números mesmo. EDr5

Os resultados obtidos encontram reforço na fala de Junior (2010), para quem o professor é levado a competir no mesmo nível da área de conhecimento daqueles que se encontram em condições de trabalho bem mais adequadas, em termos de condições materiais, bem como pela história do curso ou da instituição. Dejours (1988) acrescenta que a ansiedade ao responder aos ritmos de trabalho, de produção e à velocidade tende a destruir a saúde mental dos trabalhadores progressivamente.

A intensificação do trabalho docente, um dos itens da precarização da educação, foi ressaltada por um dos entrevistados.

A expansão do ensino superior no país, nos moldes do REUNI, vai expandir quase as mesmas que existiam anteriormente. Ou seja, você vai aumentar o número de aulas dos professores, vai aumentar a carga horária de maneira generalizada, vai aumentar o número de alunos e, conseqüentemente, o trabalho dos professores da pós-graduação, que já é grande. Estes têm que dar aula na graduação, na pós-graduação, tem que orientar determinado número de alunos, captar recursos, ocupar cargos administrativos, participar de conselhos dentro da instituição. Realmente, seu tempo é nulo. Eu tenho um amigo que brinca que se soubesse que vir para a pós-graduação fosse gerar tanto trabalho ele não teria vindo. A qualidade da sua aula é realimentada pelo fato de você estar associado a um programa de pós-graduação. Quando você aumenta a carga horária e o número de alunos, isto aí prejudica o trabalho.

Assunção e Oliveira (2009) enfatizam que a intensificação do trabalho consiste em fazer a mesma tarefa de uma maneira mais rápida, o que provoca a degradação do trabalho em termos de qualidade da atividade e do bem ou serviço produzido. Segundo os autores, tal intensificação pode comprometer a saúde dos docentes e colocar em risco a qualidade da educação e os fins da escola, na medida em que os docentes têm de estabelecer prioridades diante da sobrecarga e da crescente demanda. O relato abaixo vai ao encontro a esta afirmação,

A gente quer fazer um trabalho de sala de aula bem feito. Tudo demanda tempo, e o tempo é um só. As demandas vão se multiplicando. São muitas. A gente tenta driblar isso, mas é complicado. A sala de aula tende a ficar comprometida, porque é um dos aspectos mais frágeis, porque dos outros nós somos diretamente cobrados por instâncias superiores, uma agência que pode não financiar aquele trabalho... A gente está lidando com prazos. Em princípio, na sala de aula, o professor tem status, de autoridade, e ali a lógica se inverte, retirando tempo de dedicação para transferir a estas outras atividades. É uma pena! A gente tem que lutar para que isto não aconteça, mas é um desafio muito complicado. EDr7

Os entrevistados também ressaltaram o aumento no número de instituições de nível superior no Brasil. Para Mancebo (2011), verifica-se o crescimento desmedido e praticamente sem controle da oferta privada do ensino superior. Ainda segundo a autora, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) ou Lei nº 9394/96, em consonância com as orientações de organismos externos, aprofundou a implantação de um modelo de educação superior regulamentado pelos interesses e demandas do mercado, em que as instituições de ensino superior podem prescindir da pesquisa e da extensão, valendo-se apenas do ensino. Neste sentido, posiciona-se o entrevistado EPDr4:

O Brasil teve na última década uma posição de aumentar o número de estudantes do ensino superior. Eu não sei se isto é a melhor coisa. Só o fato da pessoa estar matriculada no ensino superior, o número é grande, mas a qualidade eu penso que está deixando a desejar. Nós que estamos do lado de dentro do ensino público sabemos que este resultado não mostra a qualidade da educação que está sendo oferecida. Mas é inegável que este número vem de encontro aos interesses públicos. É interesse que haja um maior número de alunos no ensino superior e, de preferência, em escolas particulares. Há atores na sociedade que têm interesse que este número seja cada vez maior. EPDr4.

O ensino privado não tem interesse em investir em qualidade, e sim no lucro dele. O governo manteve o ensino público ao longo dos anos como ensino de qualidade, uma ilha de qualidade. A expansão do ensino foi feita sob condições hiperprecárias. E aí, sim, você tem um problema. Você pode ver o que ocorre com a UFMG: salas com duzentos alunos. Este é um caminho perigoso, uma expansão, que é fortemente comprometedor. EDr6.

Para Mancebo (2011), convive-se dessa forma, no Brasil com dois modelos de instituições de ensino superior: as universidades, cujos docentes devem atender aos preceitos da indissociabilidade entre ensino-pesquisa-extensão (186 universidades); e as demais instituições de ensino superior (2.128 IES), que podem atuar apenas no ensino (BRASIL; INEP, 2010).

Para os docentes entrevistados, a redução dos prazos dos cursos têm implicado a extensão e a intensificação da jornada de trabalho dos pesquisadores.

A partir dos anos 1990, você tem todo um processo de aceleração da produção no sentido de reduzir o tempo médio dos programas tanto de mestrado quanto de doutorado. Você, de algum modo, busca diminuir o tempo de curso. Isto tudo está ligado, primeiro, à questão financeira, à medida que você diminui tempo de bolsa. Por exemplo, antes elas tinham a duração de 36 meses; hoje elas são de 24 meses. Com três bolsas atuais você paga duas anteriores com o mesmo recurso. Isto fez com que a produção científica se deslocasse no seguinte sentido: anteriormente, o

centro da produção era o projeto. Toda lógica estava colocada em torno do projeto. Era dado tempo de maturação dos projetos. Hoje o centro não é o projeto; é o prazo. Saiu do projeto, tem um prazo. Naquele prazo, o estado em que o projeto estiver ele é posto para fora. E aí, avalia só: se houver interesse, ele vai continuar em outro estágio, seja com alguém que vai fazer o mestrado. Chegou 24 meses, o cara defende e continua aquele mesmo projeto no doutorado. Chegou os 48 meses, o cara defende e vai fazer o pós-doutorado. Então, ou seja, os tempos da titulação passam a ser prazos e não projetos. EDr6

Com base nos achados de Codo *et al.* (1999) os professores têm sentido o seu trabalho sofrer um processo crescente de proletarização com conseqüente aumento de seu ritmo de trabalho, no volume das atividades e precarização de suas condições de trabalho. Os professores relataram que a pressão para produzir é tão grande que em muitas situações o professor pesquisador não tem tempo nem motivação para ensinar.

A intensificação do trabalho docente pode comprometer a sua saúde e colocar em risco a educação, já que o professor precisa estabelecer prioridades. Ou você atende os índices da CAPES ou você é um bom professor dentro da sala de aula. Para passar o conteúdo, você tem que estar tranquila. A gente começa a dar uma aula corrida, sem nenhuma preocupação individual com cada aluno, sem uma percepção da turma. A gente acaba ficando esgotado. Eu tento, mas percebo claramente que quando eu fico muitas horas na pesquisa à noite a minha aula é muito pior do que o dia que eu estou descansada. EDr3.

Na UFMG, os conselhos aceitaram assinar a proposta do REUNI. No REUNI, na realidade, o governo dá um dinheiro para as instituições, e estas se comprometem a aumentar o número de cursos muito mais do que aumentar o seu quadros de professores. Esse é o ciclo que a UFMG vai entrar. Os professores vão começar a aumentar o número de aulas. Lá, como a pesquisa está muito mais estabelecida do que a nossa, não sei aonde isso vai levar. É uma discussão política. O número de professores que o REUNI está permitindo contratar não equivale ao número de aulas que está sendo aumentado. Na hora que isso pegar nas pesquisas deles, que têm nota sete nos programas de mestrado e doutorado, não vão conseguir se manter com essa nota. Não tem jeito. Eles não perceberam que a discussão tinha que ter sido feita. Não perceberam no que o REUNE ia mexer no seu dia a dia de trabalho. A UFMG está vivendo um momento de muito trabalho, a exemplo da nossa instituição. O trabalho vai aumentar muito. .EDr5.

Segundo Leite (2011) o conjunto de determinações contidas no Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), na verdade significa não só um exponencial aumento de trabalho para os docentes, mas também uma intensa precarização no seu fazer profissional através de inúmeras exigências e condicionalidades, mas poucos recursos para a sua consecução.

Falta tempo para conciliar todos os encargos que a gente tem. As escolas estão enxugando cada vez mais o quadro de professores. Acaba que você assume outras tarefas. EM1.

Para Bosi (2007), a produtividade representa a perda da autonomia intelectual, a perda do controle sobre o processo de trabalho, a forma atual de subsunção do trabalho intelectual à lógica capitalista.

4.4.2.7 Realização profissional: “Eu me sinto realizado profissionalmente à medida que percebo que interfere na vida das pessoas, e não, porque acho que poderia fazer mais e melhor”

Para Mendes e Ferreira (2007) a realização profissional é conceituada como a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. A pesquisa apontou que os indicadores realização profissional e liberdade de expressão foram os indicadores de prazer mais críticos experimentados pelos professores. No que diz respeito à realização profissional, constatou-se que todos os seus indicadores são percebidos pelos professores como uma situação moderada.

Os resultados evidenciaram que o indicador mais crítico associado aos fatores de prazer relaciona-se à *realização profissional*. Seus indicadores são percebidos pelos sujeitos pesquisados como uma situação moderada. Os indicadores mais satisfatórios associam-se a *orgulho pelo que faço, gratificação pessoal e identificação com as minhas tarefas*.

Alguns professores da IFES se sentem realizados profissionalmente,

A gente tem o prazer de trabalhar numa escola que é viva, numa escola que você intervém nas políticas dela, constrói a escola. Você disputa politicamente lá dentro dela. Já fui representante de todos os conselhos da escola. A gente ajuda a construir os projetos da escola. Você vê que errou, acertou, teve participação. É muito legal trabalhar num lugar que te dá condições disso, te dá condições de estudar. EDr5.

Em contrapartida há professores que não se sentem realizados profissionalmente.

O aspecto da valorização é um aspecto frustrante, até do ponto de vista material mesmo. Sou de uma família muito pobre e tive que me fazer por si

só. Estou com 44 anos de idade e aí não consegui algo que é um direito básico do cidadão brasileiro, que é moradia própria. É muito frustrante a gente pensar isso. Será que sou eu que estou fazendo algo de errado? Tirado estes aspectos, eu me encontrei nesta área da docência. EDr7.

Não me sinto realizado profissionalmente porque essa realização não viria só do resultado do meu trabalho pela ciência que faço pelo professor que sou, mas, além disso, por este bem estar que eu ainda não tenho no ambiente de trabalho, seja por essa sensação que eu sou o tempo todo lembrado que não sou daqui, seja também que as condições não são as adequadas. EPDr4.

As entrevistas revelaram a profissão de docente numa perspectiva de transmissão do conhecimento, de preocupação com o outro, de contribuição para o crescimento do próximo. Os trechos seguintes apresentam alguns desses resultados:

Eu me sinto realizado profissionalmente à medida que percebo que interferi na vida das pessoas, e não porque acho que poderia fazer mais e melhor. Você percebe efetivamente que está formando pessoas, contribuindo para que a vida da pessoa, de algum modo, se altere. Você percebe que o seu trabalho mudou a vida da pessoa. Ser docente é interessante. A relação dos alunos é muito interessante. O sonho do aluno de vir para a escola de se ascender socialmente, este sonho é proporcionado pelo professor. A gente está associado a um certo imaginário social de ascensão tanto cultural quanto econômica. Nós mesmos podemos não ter tido, mas proporcionamos aos outros. Eu acho que essa é a chave das coisas que a gente faz. EDr6.

Ser professor é uma coisa muito séria que eu gosto muito, para a qual eu me dedico muito. Eu me realizo mais como ser humano com os alunos. EDr3.

Para Mendes (2007b), um aspecto relacionado ao prazer entre os docentes refere-se ao próprio sentido que o trabalho assume: servir à comunidade e, principalmente, cumprir uma vocação. O sentido desse serviço à comunidade transcende o aspecto simplesmente organizacional e individual; ele transpassa o social. A possibilidade dos professores de trazerem suas crenças e valores para o trabalho representa para eles a possibilidade de visualizar sua atividade como tendo um sentido maior, essencial para a realização de seus desejos e anseios, fatores fundamentais para a vivência do prazer.

Os dados obtidos nesta pesquisa corroboram com os estudos de Mendes *et al.* (2006), no qual os professores identificaram como fonte de prazer no trabalho o orgulho pela profissão, como transmissão de conhecimento e como agente que contribui para o desenvolvimento da sociedade, estando o maior prazer no saber que você contribuiu para o crescimento e o amadurecimento do aluno.

Assim, sentir-se útil, ser parte de uma comunidade e poder servir às pessoas seriam pilares também para o desenvolvimento pessoal dos docentes, possibilitando encontrar sentido e propósito em viver no trabalho. Este resultado encontra respaldo na pesquisa realizada por Silva (2004) com líderes religiosos de organizações do Distrito Federal, em que observou que essa relação que transcende a rotina da organização para toda a comunidade é fonte de reconhecimento e de identificação, elementos essenciais para proporcionar maior satisfação dos profissionais.

Os resultados indicam que o fato de encontrar sentido no trabalho e a satisfação de sentir-se prestando um serviço à comunidade, além da possibilidade de visualizar os resultados de seu trabalho, são responsáveis pela realização dos professores.

4.4.2.8 Satisfação: “Eu vim para universidade por causa da autonomia de trabalho, de trabalhar em algo que me interessa, que eu possa me dedicar, escolher aquilo que eu quero fazer”

Para Dejours (1994), a organização pode fazer emergir nos trabalhadores vivências psicológicas tanto de prazer quanto de sofrimento, dependendo da correspondência, ou não, entre as competências técnicas dos trabalhadores e o conteúdo significativo da tarefa e das regras estabelecidas nas relações com os pares e a hierarquia.

As vivências de prazer são expressas pela identificação com o trabalho executado, pela liberdade para falar sobre o trabalho, por utilizar o estilo pessoal na organização e na execução das tarefas e pelo orgulho de trabalhar para a instituição. (MENDES; MORRONE, 2002; FERREIRA; MENDES, 2003; MENDES; BARROS, 2003).

Além do prazer em se fazer o que gosta, outros fatores que interferem na satisfação no trabalho docente foram apontados pelos entrevistados. Os que ficaram mais evidentes são a autonomia e o reconhecimento por parte dos alunos.

Eu vim para universidade por causa da autonomia de trabalho, de trabalhar em algo que me interessa, que eu possa me dedicar, escolher aquilo que eu quero fazer. O que atrai o professor para a universidade é essa autonomia do trabalho. O grau de liberdade é fundamental. EDr6.

Me sinto à vontade para realizar meu trabalho. Para tomar decisões. Quando estas decisões são polêmicas, sinto que há espaço para defender estas posições. EPDr7.

Segundo Junior (2010), os docentes em sua quase totalidade, gostam do trabalho e os motivos são inicialmente a natureza da atividade no que ela contém. Mesmo que submetidos às condições de um trabalho assalariado e às relações de poder, a relativa autonomia na realização do trabalho docente ainda é uma questão que agrada. Para Mendes *et al.* (2006), o processo de pesquisa também é um fator de satisfação, pois permite aos docentes utilizarem suas faculdades mentais para solucionar problemas e descobrir verdades. O entrevistado EPDr4 ilustra esta afirmação,

Trabalhar em pesquisa, achando uma descoberta nova, publicando uma coisa é de uma natureza e me satisfaz. Eu fui educado num meio acadêmico que prezava, sobretudo, o trabalho de pesquisa, a formação de um cientista de carreira. O trabalho de pesquisa é uma coisa que me dá satisfação, e o fato que eu posso trabalhar sozinho, posso passar muito tempo quieto, trabalhando e estudando.

Estudos no campo da saúde do trabalho apontam a importância da autonomia, da liberdade do controle e do domínio sobre o processo de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DEJOURS, 1999; MENDES, 2007b).

Segundo Dejours (1994), um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades. O trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes, a tal ponto de uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sentir melhor que antes de tê-la começado. É o caso do artista, do pesquisador e do cirurgião quando estão satisfeitos com o seu trabalho.

Um dos entrevistados ilustra esta afirmação.

Na pesquisa a gente não sabe onde vai dar. Esse sistema que parece um sistema de confiança em que eu recebo um dinheiro e a pessoa não espera nenhuma retribuição. Isso me dá uma liberdade muito grande. Isso favorece o prazer. EPDr4.

A conciliação entre o tempo do professor e o tempo da instituição também foi relatada pelos entrevistados como uma fonte de prazer (flexibilidade de horários). A fala seguinte apresenta essa consideração:

Eu acho que muitos dos que vieram para cá não buscaram só dinheiro. Talvez, pela liberdade de autonomia, de poder atuar da forma como quer,

flexibilidade de horário, qualidade de vida, ter mais contato com família. Fazer o que eu gosto dentro de uma qualidade de vida que me permita isso. EM1.

A convivência com os alunos e o prazer em participar do seu crescimento também podem ser observados nos depoimentos:

Participar da vida dos meus alunos, compartilhar conhecimento, informação, dicas, isto também me causa muita satisfação. Organizar eventos para atender a um grupo de educadores. A gente não tem a dimensão do quanto aquilo toca a vida das pessoas. É um trabalho silencioso. EDr7.

Ver os alunos aprender e a nossa evolução como professor. Você aprende com os alunos e eles com você. Quando a gente era aluno agente tratava professor de uma forma. Agora, a gente é professor. A gente vê o quanto era chato, o quanto não dava valor para aquilo. EM2.

A gente lida com vida e com aprendizagem, um material, no sentido metafórico, tão especial. Eu acho que o docente, apesar de tantos pesares a gente ainda faz parte de um processo que envolve coisas tão maravilhosas que alimenta a nossa profissão, apesar de tantos problemas. A gente lida com vida. EDr7.

Codo *et al.* (1999) corrobora com essa afirmação. Segundo o autor a principal fonte de prazer para os docentes é a aprendizagem dos alunos e a contribuição para sua formação como cidadãos. Conseguir alcançar os objetivos educativos propostos por eles em situação tão desfavorável pode ser o resultado da luta contra o sofrimento.

Percebe-se que no trabalho docente a oportunidade de encontrar pessoas diferentes compensa a falta de reconhecimento, confirmando o que a psicodinâmica prescreve em relação às estratégias usadas para atenuar o sofrimento: ser construídas dentro das relações sociais positivas no trabalho.

O contato com os alunos é a coisa mais interessante que tem. EDr6.

Eu gosto do relacionamento com as pessoas. EDr5.
O contato com as pessoas. Eu estou falando mais propriamente dos alunos
É um contato, na maioria das vezes, com uma pessoa mais jovem, e isso eu acho estimulante, gratificante. EPDr.4.

O dia que eu saio com uma aula bem dada é um aspecto bom. Alguns acontecimentos do próprio dia a dia eu acho que trazem satisfação. O fechamento de ciclos... Eu acho que são importantes. Pesquisa de satisfação dos alunos... EM1.

Quando eu percebo que os alunos estão aprendendo, quando recebo uma boa avaliação deles, quando sou convidada para um tipo de homenagem, quando somos convidados a publicar numa revista considerada nível A. EDr3.

Para Mendes (1999), os valores das organizações podem ser uma das fontes geradoras de prazer no trabalho desde que favoreçam uma organização do trabalho flexível, marcada pela possibilidade de negociação das regras e normas dos processos de trabalho com participação dos trabalhadores e gestão coletiva das necessidades individuais e organizacionais.

Nos discursos dos docentes, o prazer de ser professor não se restringe apenas ao fato de a transmissão do conhecimento estar vinculado à identificação com a atividade, ao reconhecimento no trabalho, ao sentido de utilidade, ao pertencimento a uma comunidade. Abrange, também, aspectos como o contato com os alunos, a ideia de realização da cidadania e a liberdade de poder expressar na organização valores pessoais, além de se realizar pessoalmente.

A gente de alguma maneira influencia a vida das pessoas. A gente tem como expressar pontos de vistas. Ajudar as pessoas a perceberem que a ciências exatas propicia um instrumental de raciocínio, lógica de raciocínio que pode ser aplicada em outros aspectos. EDr. 7.

Para Silva (2007), perceber que é possível trazer suas crenças e valores para o trabalho representa para o indivíduo a possibilidade de visualizar sua atividade como tendo um sentido maior, essencial para a realização de seus desejos, fator fundamental para a vivência de prazer.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) e Mendes e Cruz (2004), o prazer é proveniente das experiências de gratificação e de satisfação dos desejos e necessidades do trabalhador, a partir de uma mediação bem sucedida dos conflitos e contradições gerados pelo contexto de trabalho.

Mendes e Cruz (2004) argumentam que o prazer é parte constituinte da saúde, considerando-se que, ao vivenciá-lo, o trabalhador passa a ter a oportunidade de realização e de fortalecimento de sua identidade. O prazer pode ser entendido, segundo os autores, como uma vivência de realização e liberdade que envolve experiências simbólicas de reconhecimento. “Esse prazer está relacionado às possibilidades de aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver outras formas para a execução de tarefas, bem como interagir com os outros, reforçando a identidade social” (MENDES; CRUZ, 2004, p. 42).

Este prazer pode ser observado no seguinte trecho,

O sonho do aluno de vir para a escola e se ascender socialmente, este sonho é proporcionado pelo professor. Nós estamos associados a certo imaginário social de ascensão, tanto cultural quanto acadêmico. Nós mesmos podemos não ter tido, mas proporcionamos aos outros. Eu acho que esta é a chave das coisas que a gente faz. EDr. 6.

Os resultados encontrados no estudo realizado por Paiva e Saraiva (2005) com docentes de três diferentes tipos de instituições de ensino (centro universitário, universidade confessional privada e universidade federal), se assemelham aos resultados encontrados nesta pesquisa. Os autores concluíram que, apesar de o trabalho ser considerado cansativo e desgastante, identificou-se na maioria dos professores entrevistados, grande satisfação em ser professor.

Para Mendes *et al.* (2006) o significado atribuído ao trabalho do docente do ensino superior parece ser maior, pois ainda permite a estes trabalhadores, em grande parte, planejar, executar e contemplar os resultados de seu trabalho. Cruz e Lemos (2005) também corroboram com este pensamento. Segundo os autores, ainda que as tarefas da docência possam ser repetitivas, é a forma de executá-las que as torna interessante, qualificando o trabalho do professor e afastando-o da monotonia.

4.4.2.9 Sofrimento/burocracia: “Cumprir tarefas, sobretudo aquelas que são colocadas com prazo não muito razoável”

Para Mendes (2007b), o sofrimento é considerado uma vivência individual ou compartilhada de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes do confronto entre o desejo e as necessidades do trabalhador e resultantes da impossibilidade de uma negociação bem-sucedida entre os desejos e os anseios individuais e organizacionais.

Em análise comparativa de vivências de sofrimento no trabalho, o fator esgotamento profissional definido como vivência de frustração, insegurança, inutilidade e estresse no trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007), foi o mais expressivo por parte dos entrevistados. Em uma avaliação global, verificou-se que todos os indicadores associados a esgotamento profissional são críticos.

Foram relatadas pelos entrevistados exigências que geram sofrimento como falta de infraestrutura; ter de assumir atividades burocráticas; disponibilidade de tempo; trabalhar sob pressão e controle emocional. O desconforto referido pelos professores estudados pode ser observado nas seguintes falas dos entrevistados:

Talvez o excesso de trabalho, a questão de tempo, quando você planeja fazer uma coisa em determinado tempo e não consegue alcançar. Coisas que aparecem de última hora e a gente tem que resolver. EM1.

Um fator de sofrimento tem a ver com a valorização que o meio propõe. Espera-se que o doutor produza mais que o mestre, outra coisa é que o esforço investido por esta pessoa que chega ao doutorado é muito maior, e aí os insucessos parece que cobram muito mais dele. De outro lado uma pessoa com doutorado em relação ao mestre e graduado. No mercado de trabalho que agente vive e no país que agente vive, encontrar uma substituição para o trabalho que você está fazendo agora, caso você o perca, pode ser difícil você obtê-la de outra forma. E aí, você tem que se sujeitar. Na hora em que os insucessos aparecem, talvez eles sejam sentidos com mais intensidade, mesmo que não sejam muito diferentes do que acontece com os mestres. O investimento foi outro, a valorização que o meio retorna é outra. EPDr4.

Acho que é a parte mais difícil do trabalho nosso é a luta política interna. É um complicador, mas é inerente ao processo. A incompreensão da luta política é uma dificuldade. EDr6.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) observam que o sofrimento apresenta-se intrínseco ao trabalho, sendo por si só patológico, assumindo um papel regulador e de sinal de alerta contra o adoecimento dos trabalhadores. Mendes (1999) observa que o sofrimento é um mobilizador para a busca do prazer, um sinal de que algo não vai bem, tendo a função de possibilitar transformações e a busca de estruturação psíquica no trabalho, o que traz consequências positivas para a organização.

Tanto a instituição como a convivência com os alunos no processo ensino-aprendizagem aparecem nas entrevistas como causa de sofrimento.

Outra coisa, é extremamente angustiante ver o descompasso entre o desejo dos alunos de se formarem, terem uma boa formação e as coisas que eles são levados a fazer por uma cultura de facilidades e de pouca responsabilidade no sentido de saber que a gente responde por aquilo que faz. Responde perante a vida, perante as pessoas, perante nós mesmos. É difícil ajudar as pessoas a perceberem. A cobrança que a gente faz é tida como chata, injusta, mas a gente não consegue fazer diferente por uma questão de consciência profissional mesmo. Estou tentando achar respostas. Não sei se o que me falta é paciência. EDr7.

Para Lima (2005), o senso comum é de que, a partir de um planejamento bem feito, atinja-se maior domínio do real. Entretanto segundo o autor, o real tem caráter de incerteza e há sempre algo que escapa aos sujeitos, gerando sofrimento. A este respeito, Dejours (1994) enfatiza que quanto mais se escrevem as rotinas de trabalho e se idealizam situações para enfrentar o real maior é o sofrimento do trabalhador.

A fala dos entrevistados reflete o dilema vivenciado por professores que, além de se dedicarem ao ensino-pesquisa acabam se desgastando mais em virtude de terem que realizar tarefas diferenciadas que nem sempre são as que mais proporcionam realização profissional:

Meu sofrimento é enorme quando eu tenho que exercer atividades que não gostaria de exercer, como, por exemplo, a coordenação. Eu não gosto da coordenação porque fica envolvida com a burocracia de uma forma mais direta. Quase nunca depende só de mim. Eu sempre estou dependendo de alguém, um chefe de departamento, o registro escolar, outro colega. É um sofrimento enorme essa burocracia. EDr3.

Cumprir tarefas burocráticas, sobretudo aquelas que são colocadas com prazo não muito razoável, e isso nesta instituição é muito frequente. As demandas chegam: “olha hoje é sexta-feira à tarde”. “Eu sei, mas seu preciso disso para segunda-feira de manhã”. Eu tenho que fazer tarefas que estão fora do meu trabalho como professor. Por exemplo, eu tenho que consertar a tomada que não está funcionando até redigir uma ata de assembleia e ainda com uma demanda de prazo. Isso cansa um pouco. EPDr4.

Para Esteve (1999) têm-se acentuado as responsabilidades e exigências sobre os educadores. O professor sofre a maximização das responsabilidades e cobranças em razão do aumento das responsabilidades burocráticas.

A relação prazer/desprazer perpassa também o tempo dedicado à instituição não apenas no que diz respeito à horas/aulas, mas também ao tempo de serviço prestado a ela. O entrevistado EDr7 ressalta: “No momento atual, principalmente esta angústia que eu preciso viver mais a instituição e não ser possível devido às condições materiais”.

Observa-se, nos depoimentos que os pontos negativos apontados pelos professores e que causam frustrações advêm também do fato de se tratar de uma instituição pública, que esbarra em burocracias em que muitas normas são definidas por

decretos e têm que se fazer cumprir. A burocracia excessiva foi apontada pelos docentes como uma das formas de sofrimento. Segundo Boechat (1991), na rede pública a burocratização impede a autonomia, pois depende tanto financeira como materialmente de decisões governamentais. Esse incômodo se expressa pela impossibilidade que estes profissionais sentem de alterar as normas institucionais. Vejamos alguns fatos destacados pelos professores:

De um lado, eu acho que tem que ser, porque as coisas não podem ser feitas aleatoriamente. Por outro lado, essa burocracia não é eficiente no sentido de que as coisas demoram muito, se feitas, se compridas todas as etapas burocráticas. Isto realimenta a maneira personalista de fazer as coisas. Ou seja, eu me canso de pedir as coisas do modo oficial, porque as coisas não andam. Então eu vou e converso particularmente com a pessoa que pode resolver esse problema O sofrimento causado por esta burocracia acaba criando essa situação. EPDr4.

A burocracia, segundo os docentes, precisa ser entendida na sua ambivalência,

Na verdade, a burocracia no Brasil é uma forma de organização. Ela reflete a nossa visão cultural. Eu não tenho grandes problemas com isso. Eu gosto da formalização das coisas na maior parte dos casos. Acho que ela evita problemas. A gente tem uma sociedade que é muito frágil, e a formalização das coisas evita problemas. No meu caso, eu não tenho esse problema. Para quem depende de comprar coisas, comprar um reagente para pesquisa é difícil. EDr6.

Eu não lido muito com essa burocracia, não. Eu acho a instituição pequena, e a burocracia aqui nunca me incomodou. Geralmente, agente conhece o técnico que vem resolver o problema. Você consegue agilizar mais as coisas se você for lá e bater um papo com a pessoa. EDr5.

Para Mendes *et al.* (2006), apesar do prazer vivenciado no processo de execução das pesquisas, a burocracia acaba interferindo, pois reduz significativamente a obtenção de recursos para sua realização, o que acaba aumentando o sofrimento e o desprazer no trabalho. O depoimento a seguir ilustra esta afirmação;

A burocracia no sentido de organização, acesso de direitos, cobrança de deveres é necessária. O excesso é uma coisa complicada. Como a gente tem tramites que devem ser cumpridos, isto pode amarrar o passo e causar sofrimento e outras consequências mais. EDr7.

Segundo Mendes *et al.* a implantação de uma burocracia ineficiente aumenta a carga de sofrimento no trabalho, pois não permite que algumas tarefas tramitem com facilidade no contexto organizacional, provocando o adiamento e o atraso em determinados processos. Os docentes são submetidos a diversas normas e a uma

dependência excessiva de estruturas de apoio, que acabam se tornando mais importantes do que qualquer uma das três atividades acadêmicas: ensino, pesquisa e extensão (VIEIRA; CARVALHO, 2003). Desta forma, a burocracia pode reduzir, significativamente, a obtenção de recursos para a realização de pesquisas, o que acaba aumentando o sofrimento e o desprazer no trabalho.

Percebe-se que os indicadores de sofrimento dos professores estão relacionados com a organização do trabalho; as condições de trabalho; as relações sócio-profissionais; o custo físico; o custo cognitivo; o custo afetivo; o esgotamento profissional; o sentimento de desvalorização; a cobrança por resultados; e a excessiva carga de trabalho. Para Esteve (1999), as demandas da sociedade contemporânea ainda requerem destes profissionais a busca permanente de formação para que possam dar conta das exigências educacionais.

É interessante observar que, como afirma Oliveira (2008), apesar de os professores conviverem com vários sentimentos que remetem ao sofrimento, ainda conseguem sublimar o sentimento de prazer, vivenciando-o de forma mais preponderante no ensino superior. Para Mendes *et al.* (2006), no trabalho de professor, o que se observa é que, apesar da rigidez que a burocracia institucional impõe, o conteúdo significativo do trabalho é grande e o prazer pelo trabalho lhes permite uma melhor defesa. Para Junior (2010) a satisfação com a atividade demonstra que o trabalho intelectual tem maiores possibilidades de objetivação, o que pode ser um elemento determinante para favorecer a saúde mental destes profissionais.

4.4.2.10 Valorização e reconhecimento: “A gente vive numa sociedade que não valoriza a docência, pelo contrário ela desqualifica a docência”

Mendes (1999) esclarece que o prazer é vivenciado quando se experimentam sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo. É importante e significativo para a organização e a sociedade. A valorização é vivenciada quando a organização enfatiza a liberdade dos empregados para desenvolverem sua autonomia intelectual, buscando criatividade, curiosidade, inovação, liberdade para a execução das tarefas, qualidade e reconhecimento (MENDES, 1999). O

reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e de ter liberdade para expressar sua individualidade.

Os resultados das vivências de sofrimento dos sujeitos entrevistados evidenciaram que os indicadores mais graves são reconhecimento e valorização. Os indicadores mais graves associados à falta de reconhecimento relacionam-se a: *falta de reconhecimento de meu desempenho e falta de reconhecimento de meu esforço*

Um dos professores entrevistados considera que seu trabalho é valorizado pela instituição:

As pessoas esperam demais de uma instituição que é viva, está em crescimento, mas não tem ferramentas para fazer esse reconhecimento. Este reconhecimento se dá mais quando você se envolve nas coisas da escola. Você vê as coisas acontecendo, vê que influencia as coisas. Isso é reconhecimento. A nossa instituição faz um esforço enorme para manter essa qualidade, não aumentando o número de aulas semanais. Isto é reconhecimento do trabalho docente. Quando temos liberdade para conversar com o diretor geral, onde ele coloca as intenções dele, pra mim eu estou sendo justificado, tratado como alguém que tem valor para essas pessoas. Isto é valorização EDr5.

Neste contexto, segundo Mendes e Ferreira (2007) o trabalho pode ser considerado gerador de saúde desde que haja o reconhecimento pelo trabalhador de seu esforço e investimento na tarefa, sendo que nesse reconhecimento existe a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado na realização desse trabalho. Dejours (2001) corrobora com esse pensamento. Para o autor, quando o trabalho é reconhecido também os esforços, angústias e decepções adquirem sentido. Portanto todo esse sofrimento não foi em vão.

Assim, embora existam evidências de sentimentos fortes de realização, orgulho e identificação na atividade dos docentes, o mesmo objeto de prazer também é objeto de desprazer. De maneira geral, podem-se observar indicadores de sofrimento que se manifestam por meio de sentimentos de ansiedade, insatisfação, desvalorização e pelo não reconhecimento do trabalho deste profissional.

A falta de reconhecimento percebido pelos docentes e relatado nas entrevistas comprovam os dados estatísticos obtidos:

A gente vive numa sociedade que não valoriza a docência. Pelo contrário ela desqualifica a docência. Esta é a grande frustração que a gente tem na cabeça hoje. Acho que é uma escolha pessoal que cada um faz de vir para cá. EDr6.

Eu acredito que muitos professores querem reconhecimento e não têm, por isto eles sofrem.EM2.

No departamento em que eu trabalho, nós vemos a relação instituição-departamento como descaso. Nós oferecemos disciplinas básicas para diversos cursos, mas nós mesmos não formamos um profissional final. Eu não sei se por causa, disso nós também não temos muita atenção da instituição. EPDr4.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) o homem chega ao seu espaço laboral com expectativas alicerçadas em seus valores e em sua história de vida e o sofrimento pode ser vivenciado quando essas expectativas não são atendidas, interferindo na realização de seus sonhos e objetivos. Cruz e Lemos (2005), corrobora com esse pensamento, segundo os autores, no trabalho do professor existe uma exigência de responsabilidade, que deve ser compensada pelo reconhecimento do trabalho. Se o docente não percebe o reconhecimento de seu trabalho, a responsabilidade exigida passa a ser percebida como uma sobrecarga, geralmente, experimentada como um conflito, que repercute negativamente em sua saúde.

Interessante observar que, apesar de os docentes afirmarem que não se sentem reconhecidos, na análise quantitativa dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento, verificou-se que grande parte das questões foram apontada entre satisfatória e crítica. Isso confirma a afirmação de Mendes (2007b) de que os docentes procuram amenizar a falta de reconhecimento, desvalorização, injustiça e desqualificação, na tentativa de dar sentido ao sofrimento vivenciado na realização desse trabalho.

Conforme aponta Dejours (2004), pela vinculação da dinâmica do reconhecimento ao registro da identidade e à transformação do sofrimento em prazer, a falta de reconhecimento percebida pelos docentes é uma via de vulnerabilidade do equilíbrio psicossomático, um risco de desestabilização da sua saúde. As vivências de sofrimento dos professores parecem estar relacionadas à falta de reconhecimento do seu trabalho pela sociedade e podem ser um caminho para o sofrimento patológico na profissão.

A indignação e a desvalorização podem ser percebidas pelos seguintes dizeres:

No meio acadêmico e de pesquisa, a valorização e o reconhecimento ainda vêm, e agora, muito mais de publicações de resultado, seja de patente registrada, seja contratação por algum órgão do governo. Essa valorização se dá muito pelo que você consegue na carreira de cientista. Digamos que eu, hoje, estou entendendo que o meu trabalho de professor é mais importante e mais prazeroso. Então, eu vou só dar aula e cuidar dos meus alunos, tentar fazer com que saiam os melhores engenheiros que eu puder formar. Eu acho que isto tem um valor social inestimável, mas que não vai ter reconhecimento nenhum dentro do ambiente acadêmico, o modo como nos fomos educados para fazer este trabalho, eu acho que um pouco por isto. EPdr4.

Ninguém em sã consciência quer que o filho estude para ser professor e passar pelo constrangimento que passaram os professores do estado na Assembleia legislativa. Na realidade, o reconhecimento do trabalho docente só pode ser feito não só mas através da remuneração e das condições de trabalho EDr5.

Um dos entrevistados comenta que a crítica sobre seu trabalho quando algo sai errado o incomoda mais do que a ausência de reconhecimento,

Para mim não ouvir críticas ou reclamações do meu trabalho é diferente de reconhecimento. Poderia não haver reconhecimento, mas também não haver essa crítica. Se o reconhecimento não aparece, na verdade isso não me incomoda muito, eu posso fazer o meu trabalho sozinho. O entorno, ou seja, os meus colegas, as agencias financiadoras, deixarem de apontar, olha o seu trabalho está sendo bem feito, não me incomoda muito. EPDr4

Observa-se que a satisfação dos professores está relacionada com os resultados de sua produtividade. No entanto, segundo Mendes (2007), o trabalhador pode, ao se esforçar na execução de suas tarefas na busca de realização e de reconhecimento, ser explorado pela organização do trabalho, implicando a aceitação por parte do trabalhador de demandas que vão além das suas condições físicas e psicológicas, e assim colocar em risco a sua saúde.

Realizar-se por meio dos alunos parece ser um recurso muito utilizado pelos entrevistados para amenizar os impactos do trabalho sobre a saúde. Observa-se que foram frequentes as verbalizações sobre a satisfação quanto ao relacionamento com os alunos, conforme se pode observar na fala apresentada a seguir:

Nas instituições públicas geralmente não se tem reconhecimento. Na maioria das vezes, você pode fazer um belíssimo trabalho ou um péssimo trabalho. Você fica na média. Isto faz com que as pessoas sofram. No meu

caso, como eu tenho essa valorização por parte dos alunos, eu não tenho nenhum sofrimento. Eu me sinto realizada. EDr3.

Segundo Dejours (1994, p. 20) “no mundo subjetivo, o sentido dado ao trabalho depende de jogos de identidade e participação, o que o indivíduo espera de seu trabalho é também uma retribuição moral: o reconhecimento”.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o fraco reconhecimento do esforço empreendido pelo profissional esvazia o trabalho de sentido. Sem o retorno sobre seus investimentos afetivos, a formação da identidade fica comprometida e o trabalho começa a gerar cansaço e frustração, sofrimento e levar a patologia.

Ludke e Boing (2004) salientam que numa sociedade em que se precisa cada vez mais dos saberes docentes, os professores sofrem um processo constante de diminuição do seu prestígio social. Segundo os autores, há uma tendência à precarização do trabalho docente, uma vez que cresce a demanda de trabalho e, paralelamente, ocorre a perda de reconhecimento social.

Observou-se nesta pesquisa que, apesar de os professores não se sentirem valorizados pela instituição, isto parece não afetar o seu envolvimento no trabalho e a forma com que eles lidam com os problemas na busca de soluções. Existe por parte dos entrevistados da IFES uma identificação muito grande com a instituição, e a maioria se envolve totalmente com o trabalho.

Quando questionados se sentiam prazer em pertencer à organização, os seguintes depoimentos merecem destaque;

Não só prazer como orgulho. EDr6.

Eu diria que é uma instituição mais voltada para o serviço público. E a gente pertencer ao quadro é prazeroso. A gente faz parte de algo grande. EDr7

Durante a pesquisa, pôde-se constatar que o descaso quanto à profissão foi a primeira manifestação de descontentamento desses professores, que percebem essa profissão como sendo de fundamental importância para o desenvolvimento da sociedade. Para Dejours (1999), o trabalho constitui uma via de acesso privilegiada

de identidade no campo social. Em troca do sofrimento do esforço, os indivíduos buscam e esperam gratidão e reconhecimento pelo que fazem em suas atividades. É conveniente considerar que a falta de reconhecimento percebida pelos professores é um risco de desestabilização à saúde dos mesmos (DEJOURS, 2004).

4.4.2.11 Mecanismos de Defesa: “A gente é muito sozinho naquilo que faz. Não há muitas iniciativas coletivas com espaço articulado”.

Mendes (2007) explica que na perspectiva da Psicodinâmica o sofrimento pode ser enfrentado por meio de estratégias de defesa, que têm por objetivo evitar a desestruturação e o desequilíbrio mental e adaptar o trabalhador às condições dolorosas das situações adversas.

Neste sentido, identificar as estratégias de defesa utilizadas pelos docentes é tão importante quanto identificar suas percepções sobre o prazer e o sofrimento no trabalho. Segundo Mendes (1999), a vida laboriosa não precisa ser feita de um estado de pleno gozo, mas pode ser vivenciada a partir da transformação da situação que faz sofrer. Para a autora, tais defesas têm um papel importante na adaptação e no ajustamento das necessidades e desejos dos trabalhadores às demandas da organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; FERREIRA; MENDES, 2003; MORRONE; MENDES, 2002).

Para Dejours (1994), o trabalhador possui uma história pessoal com aspirações, desejos, motivações, e isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais. Enfim, em razão de sua história de vida, dispõem de vias de descarga preferenciais que não são as mesmas para todos que participam da formação daquilo que é denominado de *personalidade* (DEJOURS, 1994). Esta característica pode ser observada quando o entrevistado EPDr4 menciona a sua forma de lidar com o sofrimento,

Eu acho que está na mão de cada um responder ‘não’. Eu ainda tenho a opção de não levar este trabalho para casa ou chegar na minha casa e não abrir o e-mail. Eu reconheço que fazer isto não é muito simples, porque nós todos somos seres humanos e acabamos nos acostumando a este tipo de exigência da resposta. Tanto a chegada da demanda quanto a exigência da demanda parece que pedem uma velocidade cada vez maior, e a gente acaba sendo levado. Mas ainda estamos na posição de falar ‘não’. EPDr4.

Dejours (1994) explica que a saúde mental não depende apenas de suas defesas individuais, mas, principalmente, da solidariedade, das estratégias coletivas de defesa. Ferreira e Mendes (2003) revelam perspectivas semelhantes. Para eles as estratégias operatórias e de mobilização coletiva mantêm os trabalhadores mais próximos da saúde.

As estratégias de defesa de compensação, em que o trabalhador busca fora do trabalho ou, mesmo, dentro do ambiente de trabalho para lidar com as contradições do contexto de trabalho, também manifestaram-se entre os professores.

Você tem que ter momentos para procurar outras esferas, passeio, lazer. EM1.

Percebeu-se a presença tanto de mecanismos de defesas de proteção quanto de adaptação. A atividade física utilizada como estratégia de compensação, na tentativa de minimizar o custo físico, pode ser observado nos depoimentos que se seguem:

Faço atividades físicas. O fato de nadar duas vezes por semana e fazer alongamentos me ajuda muito. EDr5.

Como estratégia pensada, eu não tenho nenhuma. O que me ajuda nessas horas, não sei, talvez fazer um exercício físico, algo que me dá prazer, jogar futebol, cinema, teatro, coisas que me dão prazer e possam me lembrar que não é só o trabalho. Não são só essas coisas difíceis que fazem a vida. Eu ainda me permito falar eu não vou trabalhar hoje à noite. Não vou ligar o computador. EPDr4.

Tais achados reforçam as pesquisas de Vieira (2005) e Silva (2004), que identificaram a estratégia de defesa de compensação como forma de lidar com o sofrimento. No entanto, este contexto de trabalho, mesmo com o uso de estratégias de mediação do sofrimento, tem gerado danos físicos.

As estratégias de adaptação têm em suas bases a submissão aos desejos da organização do trabalho para atender ao desejo da produção. Observa-se na fala dos entrevistados a tendência à aceitação das adversidades das situações de trabalho e à utilização de defesas individuais contra o sofrimento em detrimento de mecanismos para sua transformação. O gerenciamento do tempo foi apresentado como estratégia utilizada por uma professora

O plano de trabalho que falei é perfeito. Eu estou colocando que não devo pegar em nada no final de semana, que aí ajuda. Você tem que ter momentos que procure outras esferas mesmo de passeio, lazer. Eu corro mas não faço tanto quanto gostaria. EM1.

Constatou-se a utilização de estratégias do tipo racionalização como forma de suportar o sofrimento. Para Souza (2007) a ressignificação do sofrimento encontra caminho pelo uso de estratégias de defesa do tipo racionalização e negação. Dejours (1994) observa que esta estratégia é utilizada pelos trabalhadores no sentido de se alienar das causas do sofrimento, pois não age sobre a organização do trabalho na tentativa de evitar o adoecimento. Por este motivo, segundo o autor, as situações de trabalho tendem a se tornarem cada vez mais precárias e ineficazes, deixando a saúde mental dos docentes frágeis e resultar em desordens psíquicas ou psicossomáticas, uma vez que não favorecem a tomada de consciência, a mobilização e a organização dos trabalhadores para promoverem mudanças reais no contexto do trabalho.

Para Freitas (2006a), há ressignificação do sofrimento quando o trabalhador é obrigado a aceitar os elementos que não são positivos na realidade do trabalho, diante das possibilidades do desemprego. Exemplos de verbalizações:

A gente tem até um tempo de adaptação. Eu senti muito a questão de ter que ficar em pé muito tempo dando aula. E olha que tem pouco tempo que eu estou na docência. Mas é engraçado como que você não estando habituado, você sente dor nas costas. Fonoaudiólogo, eu vou ter que começar a fazer, mesmo com pouco tempo lecionando. E como as salas são grandes (são quarenta pessoas) e colocaram agora um ventilador barulhento que acaba piorando a situação, fiz exame, e eles já me aconselharam fazer fonoaudiologia. Com o tempo, isto pode agravar. EM1.

Nós somos seres humanos. Os professores aprendem a lidar com o salário, a violência na escola. Senão eles enlouquecem. A nossa profissão nos permite muita liberdade. EDr5.

Aparentemente, é uma contradição, mas acho que é porque a gente lida com vida e com aprendizagem, um material, no sentido metafórico, tão especial. Eu acho que o docente, apesar de tantos pesares, a gente ainda faz parte de um processo que envolve coisas tão maravilhosas que alimenta a nossa profissão apesar de tantos problemas. A gente lida com vida. Eu não sei se tenho uma estratégia consciente. As situações de trabalho me afetam muito. Eu gostaria que me afetassem menos. Eu não sou muito de brincar. Eu levo as coisas muito a sério. Mas talvez haja um pulo do gato, que é: esse mesmo impulso que me faz levar muito a sério o complicado me faz também levar muito a sério o maravilhoso. Eu me encanto muito, eu descubro muita energia na sutileza que a atividade tem. Ao mesmo tempo

que as demandas da docência me sugam muita energia, esta mesma atividade tem momentos bacanas. EDr7. -

O fato de utilizar o mecanismo de defesa da racionalização indica que os docentes da IFES permanecem imóveis diante das dificuldades, procurando não modificar o que considera errado.

O uso da racionalização e da negação como modo de evitação do sofrimento já foi estudado em diversas pesquisas, como a apresentada por Barros e Mendes (2003); Mendes; Paz e Barros (2003); Mendes e Silva (2006); Facas (2009), dentre outros, corroborando os dados encontrados. Para Ferreira e Mendes (2007), essa negação se caracteriza pela naturalização de tal vivência de sofrimento e por comportamentos de isolamento, desconfiança, indiferença e exacerbação do individualismo.

Os dados encontrados nessa pesquisa corroboram com os estudos realizados por Barros e Mendes (2003) com operários da construção civil, em que o sofrimento proveniente do desgaste físico e mental e da falta de reconhecimento era enfrentado com base em estratégias de mediação defensivas de negação e controle. Em pesquisa realizada por Mendes, Paz e Barros (2003), no setor bancário, no Distrito Federal, os autores diagnosticaram o predomínio de estratégias defensivas do tipo racionalização para enfrentar o sofrimento em detrimento das estratégias de mobilização, indicando, ainda que alguns trabalhadores adoeciam por não conseguirem enfrentar o sofrimento na forma individual nem na forma coletiva. A negação do sofrimento está presente nas falas dos entrevistados.

Quem dá aula de laboratório apresenta mais este desgaste físico. Eu não dou aula de laboratório. Se tenho problemas, tenho, nos dia que eu dou muitas aulas. Eu tenho varizes. Ficar em pé muito tempo acaba sendo complicado. Mas isto não chega a ser uma dificuldade. EDr6.

Não vejo que o trabalho tem afetado meu comportamento e minha saúde. Não vejo relação direta com isso não. A gente vai ficando velho vai ficando com algumas dificuldades, como ficar em pé, falar alto. EDr. 5

Em situações de sofrimento, os professores entrevistados, muitas vezes, reagem em relação a algumas condições de sofrimento, justificando-se. Demonstam com isso mais uma forma de enfrentamento desses conflitos para se manterem na instituição.

Eu acho que essa permanência leva em conta pelo menos três fatores. Um deles é a necessidade de ter um emprego, condições mínimas de sobrevivência. Muitas vezes, você até acaba se submetendo até a situações desagradáveis. Nós trabalhamos numa escola pública em que o regime de trabalho prevê uma estabilidade. Muita gente pode achar que vale a pena sofrer esse tanto. Outro ponto é que alguns aspectos desse prazer não se pagam com esse sofrimento. O prazer que eu tenho não é algo que eu consigo quantificar. Não existe um termo de comparação para que eu coloque na balança e medir se não vale a pena, como não existe este termo de comparação. Então, sempre valerá a pena. EPDr4.

Os resultados obtidos nesta pesquisa reforçam os achados de Mendes; Paz e Barros (2003) que investigaram as estratégias de mobilização subjetivas de enfrentamento psíquico no trabalho bancário. Diante dos resultados, os pesquisadores concluíram que são utilizadas defesas de negação e controle por meio de mecanismos de racionalização. O sofrimento é apenas afastado e/ou minimizado, não ocorrendo, portanto, a elaboração e superação desse problema.

Barros e Mendes (2003) também investigaram as estratégias de mediação contra o sofrimento de trabalhadores terceirizados de uma empresa de construção civil. Identificaram que o sofrimento desses trabalhadores é enfrentado por meio da utilização de estratégias defensivas tipo negação e de controle excessivo como forma de reduzir o custo humano presente no trabalho.

Conforme Dejours (1988), Dejours *et al.*(1994), estímulos do meio não afetam de maneira uniforme todas as pessoas. Porém, na maioria das vezes, a resposta aos eventos e pressões é influenciada pela sua história de vida e pode desempenhar importante papel no grau de manifestação do sofrimento.

Segundo Boechat (1991), tradicionalmente, a escola não tem sido considerada pelos vários segmentos da sociedade como um espaço constituído por trabalhadores, sendo para muitos um local onde o idealismo, o missionarismo e a utopia devem prevalecer como formas de constituição do trabalho educativo. Os relatos mencionados a seguir indicam que alguns professores também pensam desta forma,

Tem muita gente que diz que esse trabalho se assemelha a um tipo de sacerdócio, que pode até ser parecida com a religiosa de entrega, mas pode até ser baseada numa noção social. Realmente não dá. As condições são péssimas e tudo, mas a sociedade que eu vivo, que eu quero que meus netos venham viver, pode valer a pena pagar este tanto agora para que a coisa fique melhor lá na frente. EPDr4.

Eu brinco com os alunos que ser professor é uma vocação, é um sacerdócio, porque você pode ter um dia desgastante, mas uma coisinha, e a gente fica feliz. EDr3.

Simbolicamente, segundo Oliveira (2006, p. 29), “o professor ‘cresce’ quando acredita que o seu ofício é chamado divino, uma doação uma missão, ou quando espera uma glorificação futura através da gratidão dos alunos, ou das marcas deixadas na vida de cada um”. Ao contrário, *apequena-se* ao aceitar a proletarização do seu trabalho.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a individualização é sinal de que as defesas coletivas não são mais eficazes e consiste em enfrentar o sofrimento no silêncio. Percebe-se no depoimento a seguir que os professores estão tomando atitudes individualizadas contra o que os faz sofrer em vez de buscar soluções coletivas para resolver o problema,

A gente é muito sozinho naquilo que faz. Não há muitas iniciativas coletivas com espaço articulado. EDr7.

Segundo Mendes (2004), é fundamental que os trabalhadores no processo dinâmico, que é próprio do contexto de trabalho, possam construir formas de mudar a organização do trabalho, para que a saúde possa ser favorecida. Ferreira e Mendes (2003) pontuam que se não houver melhora nas condições de trabalho e na organização do trabalho, com a finalidade de evitar o uso excessivo de estratégias de defesa, distúrbios graves de saúde poderão aparecer.

Primeiro, eu não estresso muito com isso. A gente tem que ter bom humor. Gosto do que faço. Procuo ter bom humor. Particularmente, eu sou debochado. Eu consigo lidar com isso. Eu sou muito crítico. EDr6.

As brincadeiras observadas, com base nas verbalizações dos docentes, parecem ser estratégias utilizadas para enfrentar o sofrimento proveniente das dificuldades encontradas no trabalho. Segundo Mendes (2007a), tal comportamento possibilita enfrentar a solidão, aliviar a tensão e descontrair.

Segundo Mendes (2007a), a religião é uma forma de envolver o trabalho na vida, constituindo-se em válvula privilegiada de escape do sofrimento encontrado na atividade. Discorrendo sobre a temática, Silva (2004) pontua que a religião é utilizada não apenas como saída para o sofrimento, mas também como possibilidade de dar um sentido não apenas à vida, mas também à atividade. Assim,

segundo o autor, essa defesa se mostra como uma forma eficiente de encontrar o prazer no trabalho, desde que não leve à alienação. Para Mendes (1999), o uso e a clara vivência da espiritualização no trabalho abrem caminhos para essa renovação, para esse novo significado do trabalho.

[...] Tenho também a parte religiosa, que me ajuda muito [...]. Toda vez que eu tenho uma situação que me incomoda, eu tento pensar que aquela pessoa não tem uma consciência muito evoluída, que ela ainda está numa fase de evolução. Tem gente que tem uma evolução moral maior. Então, não adianta você ter raiva daquela pessoa. Cada um está no seu momento, e eu tento entender o momento de todo mundo. Eu não posso esperar desta pessoa mais do que isto. EDr3.

Demonstrou-se nas verbalizações dos trabalhadores a evidência do uso de estratégias de mobilização subjetiva como meio de transformar o sofrimento patológico. A mobilização subjetiva, identificada como um meio para lidar com o sofrimento diferencia-se das estratégias individuais e coletivas de defesa, uma vez que implica a resignificação do sofrimento, e não a sua negação ou minimização. Na mobilização subjetiva, o trabalhador lança mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento (DEJOURS, 1988).

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), 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 organização do trabalho, mas também deixam de funcionar a partir do momento em que um membro do grupo rompe as regras acordadas em relação a alguma ação no trabalho. Um entrevistado comenta assim a utilização dessa estratégia coletiva de defesa.

A estratégia de publicar junto também é uma estratégia de defesa. A gente é humano. Quando se coloca uma regra, as pessoas rapidamente se adaptam a ela. E se adaptar a ela significa, de algum modo, deformar a regra. Você se adapta a ela no sentido de burlá-la, mostrar que aquilo é apenas uma regra, uma constituição humana. Aquilo ali não é o natural. O doutor recente tem uma tendência forte ao individualismo, mas depois ele compreende a necessidade de criar redes de colaboração e vai perceber que é isso que vai dar sustentação ao trabalho dele tanto dentro da instituição na qual ele está quanto dentro do tema nacionalmente, ou internacionalmente. Esta rede de colaboradores é que vai fazer com que o trabalho dele de alguma forma, cresça. O recém-doutor, do ponto de vista acadêmico, é um adolescente. O adolescente é aquele que acha que sabe tudo a respeito de tudo e que ninguém precisa explicar nada para ele. Com o passar do tempo, você se tornando doutor sênior, você percebe que você

não sabe nada. O fazer ciência hoje é coletivo. É difícil você falar que alguém fez alguma coisa por ele mesmo. Isto pouco existe no mundo de hoje. Eu acho que faço melhor assim. Isso no meu modo de fazer. A ciência hoje é coletiva, colaborativo. Eu faço ciência com base na colaboração. EDr6.

Percebe-se entre os docentes a falta de um coletivo de trabalho pautado na coesão e na confiança, o que dificulta a criação de defesas coletivas e de proteção, predominando o uso de defesas individuais de adaptação, que são ineficientes para lidar com esse contexto de trabalho. Para Mendes (2007a), essa alienação serve à ideologia dominante, visto que ela tem interesse nas mudanças nas relações de trabalho. Desse modo, explora e usa o paradoxo próprio das defesas para evitar discussões sobre a organização do trabalho e manter os trabalhadores produtivos.

Para Mendes e Tamayo (2001), o sofrimento dificilmente aparece como predominante no contexto organizacional. Isso pode ser explicado pela necessidade inerente à condição humana de o indivíduo buscar constante prazer e de evitar o sofrimento, fazendo com que as estratégias de defesa sejam utilizadas para evitar, minimizar ou transformar o sofrimento. No entanto, segundo Dejours (1988), se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores ao serem vencidos pela vontade contida na organização do trabalho, ao invés de triunfar sua vontade própria.

Nota-se, portanto que os contextos de trabalho não são favoráveis à utilização de estratégias de mobilização, pois estas implicam a ação organizada dos trabalhadores para transformar as situações de trabalho geradoras de sofrimento, já que os elementos de cooperação e trabalho em equipe têm sido apropriados pelo capital, com o objetivo de promover maior exploração dos trabalhadores (FREITAS, 2006).

De acordo com os resultados obtidos nesta pesquisa, observa-se que os trabalhadores, para darem conta do trabalho prescrito e não adoecerem, utilizam-se de estratégias de enfrentamento contra o sofrimento. Entretanto, de modo geral, percebe-se que não tem ocorrido a elaboração e a superação desse sofrimento com vistas a transformar o contexto de trabalho que causa sofrimento.

Percebe-se que as vivências de sofrimento tendem a ser intensificadas e que poderão levar ao adoecimento, considerando que as estratégias defensivas identificadas não conseguem ressignificar o sofrimento em busca da saúde (FREITAS, 2006). A resistência, do ponto de vista da construção do espaço coletivo e da transformação das situações dolorosas do trabalho, não consegue se constituir, uma vez que os contextos organizacionais capturam a subjetividade do trabalhador (ANTUNES; ALVES, 2004). Para Dejours (1988), por causa do fracionamento da coletividade operária, a desestruturação do sofrimento que a organização do trabalho engendra exige respostas defensivas fortemente personalizadas.

Na visão de Freitas (2006), no atual contexto de trabalho, a correlação de forças entre trabalhadores e a instituição está completamente desfavorável aos trabalhadores. As empresas têm aumentado a exploração da mão de obra e as possibilidades de enfrentamento estão sendo dificultadas pelo medo do desemprego. Dessa forma, os atuais contextos de trabalho, tendem a potencializar o sofrimento dos trabalhadores.

Diante desses resultados, foram feitas as devidas considerações no capítulo que se segue.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo tem como finalidade exibir os principais resultados desta pesquisa, com base no referencial teórico adotado e nos dados empíricos levantados. Serão retomados os achados que corresponderam aos objetivos da pesquisa e apresentadas contribuições e limitações do estudo, bem como as recomendações para futuras investigações.

A presente pesquisa teve por objetivo geral: Identificar e analisar as percepções de professores do ensino superior de uma IFES quanto as suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Com a pretensão de estudar o tema e de viabilizar sua análise, o referencial teórico abordou os seguintes temas: as mutações do mundo do trabalho; o adoecimento psíquico do trabalhador; a Psicodinâmica do Trabalho; a questão do prazer/sofrimento no trabalho; as estratégias de defesa utilizadas pelos trabalhadores; as políticas educacionais; e por fim, o trabalho docente no ensino superior.

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso, de caráter descritivo, utilizando as abordagens quantitativa e qualitativa, configurando uma triangulação metodológica.

Definiu-se como unidade de análise uma IFES mineira localizada na região metropolitana de Belo Horizonte. A unidade de observação foi composta pelos docentes que atuam no ensino superior da IFES.

Os dados secundários foram obtidos por meio de documentos da instituição (Relatório de Gestão e Plano de Desenvolvimento Institucional) e de informações disponibilizadas em sites na internet, objetivando contextualizar e descrever a instituição. Para coletar os dados primários, foram utilizados o questionário Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e a entrevista semiestruturada. Os dados coletados dos questionários foram analisados estatisticamente. Os dados qualitativos obtidos através das entrevistas foram analisados sob a ótica da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), adaptada por

Mendes (2007b), a partir da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2004).

Na fase quantitativa da pesquisa, participaram 50 professores, entre efetivos e substitutos, do quadro da IFES. Na fase qualitativa, oito docentes foram entrevistados, para aprofundamento dos dados quantitativos obtidos pelo ITRA.

O referencial teórico trazido pela psicodinâmica do trabalho mostrou-se adequado para atender aos objetivos desta pesquisa. Os achados encontrados permitiram responder à pergunta de pesquisa e aos objetivos propostos, ampliando, assim, a compreensão da dimensão subjetiva dos trabalhadores docentes do ensino superior da IFES.

O primeiro objetivo específico proposto: identificar quais são os fatores que os professores abordados apontam como causa de seu prazer e sofrimento no trabalho foi atingido. Com base nos dados quantitativos e qualitativos obtidos nesta pesquisa, pode-se afirmar que o contexto de trabalho estudado apresenta indicadores de saúde e de adoecimento, confirmando os estudos de Dejours (1994), Dejours e Abdoucheli (1994); Mendes (1999); Ferreira e Mendes (2003); Pereira (2003), dentre outros, que afirmam ser o prazer e o sofrimento um construto único e dialético, resultado da interrelação entre trabalhador e organização e determinado pelo contexto de trabalho.

No que diz respeito aos fatores de vivências de prazer e sofrimento, constatou-se uma situação crítica tanto para os fatores do prazer quanto para os fatores de sofrimento. Os resultados demonstram que se por um lado características de flexibilidade da organização do trabalho favorecem o prazer, por outro, a precariedade das condições de trabalho é um elemento provocador de sofrimento.

O prazer destes profissionais encontra-se relacionado à satisfação obtida nas atividades de lecionar e de estabelecer relação significativa com sua tarefa; na liberdade de expressão; no reconhecimento dos alunos, na convivência com os alunos; em poder contribuir na 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.

Se por um lado, o não reconhecimento do trabalho pela IFES e pela sociedade gera sofrimento, por outro, o reconhecimento e a relação com os alunos torna-se fonte de prazer.

Os participantes da pesquisa consideram que têm autonomia, que é importante controlar o tempo e realizar atividades físicas e que não acreditam que o trabalho esteja afetando sua saúde.

No entanto, situações de insatisfação também foram evidenciadas e merecem uma avaliação mais cuidadosa por parte da IFES. Os métodos quantitativos e qualitativos revelaram que as vivências de sofrimento estão relacionadas ao esgotamento profissional e a falta de reconhecimento. Os resultados evidenciaram que os indicadores associados ao esgotamento profissional são críticos. As exigências que geram sofrimento, 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. Percebe-se que o ritmo de trabalho excessivo e o não reconhecimento do trabalho docente são fatores geradores de sofrimento e estão impactando de forma negativa a vida e a saúde dos professores.

O custo humano no trabalho mais grave apresentado pelos professores diz respeito ao cognitivo devido a concentração mental, desafios intelectuais e criatividade. O controle das emoções apresentou-se como mais crítico com relação ao custo afetivo. Quanto ao custo físico o indicador 'ser obrigado a ficar em pé', foi o mais destacado.

Nos danos provocados pelo trabalho os indicadores mais graves relacionados a danos físicos são: *dores nas costas, alterações do sono*. Quanto aos danos sociais encontram-se *vontade de ficar sozinho, impaciência com as pessoas*. Os indicadores, *mau humor, irritação com tudo, tristeza* foram mais críticos no que se refere aos danos psicológicos. No entanto, é interessante observar que o fato

desses professores não se sentirem valorizados pela instituição e pela sociedade parece não afetar o seu envolvimento e a sua dedicação para com os alunos e com o seu trabalho.

Os resultados também corroboram os estudos de Dejours (1999), que afirma que a normalidade não implica ausência de sofrimento; que a organização do trabalho exerce papel fundamental na determinação do equilíbrio do aparelho psíquico e na saúde mental dos trabalhadores; que a organização do trabalho e o contexto do trabalho são fatores que influenciam os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho; e que, de modo geral, os trabalhadores estão tão ocupados em garantir esforços para a produtividade que não reconhecem seu próprio sofrimento.

O isolamento pessoal, resultante da competitividade e das exigências pelo aumento de produtividade imposto aos professores do ensino superior, também se constitui em fator de sofrimento no trabalho. Assim, embora a IFES favoreça uma organização do trabalho que propicia vivências de prazer, de maneira geral, as vivências de sofrimento identificadas encontram-se em situação de alerta. Com base nos resultados, pode-se afirmar que o contexto de trabalho estudado apresenta indicadores de saúde e adoecimento.

Neste sentido, esta pesquisa trouxe contribuições relevantes para o entendimento da Psicodinâmica do Trabalho, por apresentar dados mais recentes sobre os docentes do ensino superior; por confirmar que para se ter prazer é preciso que o trabalhador encontre sentido no trabalho; por mostrar o real contexto de trabalho vivenciado pelos professores da IFES; e por possibilitar aos trabalhadores falar do seu dia a dia de trabalho.

Quanto ao segundo objetivo: identificar as estratégias de defesa utilizadas pelos professores para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer os resultados encontrados nos permite inferir que a forma como o trabalho é desenvolvido pelos docentes favorece a utilização de sua inteligência e criatividade, o que possibilita a transformação do sofrimento em prazer. Os modos de enfrentar os dilemas são muito diversos, graças à singularidade dos docentes em função de suas histórias.

Os docentes utilizam estratégias de defesa como forma de atenuar as vivências de sofrimento, tanto consciente como inconscientemente, visando não adoecer. Para enfrentar as fontes de sofrimento, esses 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. A maioria dos docentes demonstra consciência do sofrimento no trabalho, mas ao mesmo tempo, constroem justificativas para negar as situações desagradáveis. Os professores buscam suportar o sofrimento realizando atividades físicas com o objetivo de minimizar o custo físico provocado pela atividade laboral.

Observou-se, que os professores do ensino superior da IFES não têm um coletivo de trabalho que aja organizadamente para transformar as adversidades do contexto de trabalho. Podem-se observar, ainda, nos relatos deste estudo certa angústia e dificuldade nos relacionamentos socioprofissionais. Apesar da presença de autonomia e de liberdade de expressão, os resultados apontam fortes tensões resultantes de falhas de comunicação e na integração dos professores do ensino superior da IFES, que tendem a ameaçar as relações de confiança. Atualmente, a cobrança da CAPES vem acirrando fortemente a competitividade entre os docentes do ensino superior que estão brigando por espaços, lutando por recursos. Percebe-se, assim que as relações estão comprometidas e contribuem para aumentar o sofrimento, porém não interferem no trabalho com os alunos.

Entretanto, através dos resultados obtidos infere-se que as estratégias de defesa utilizadas pelos professores não estão sendo tão eficazes e capazes de neutralizar o sofrimento. Os resultados mostram indícios de adoecimento, visto que já há manifestações de danos físicos. Desta forma, pode-se inferir que a saúde destes profissionais encontra-se fragilizada.

Conclui-se que a tendência a aceitação das adversidades das situações de trabalho e a utilização de defesas individuais contra o sofrimento em detrimento de mecanismos para sua transformação estão contribuindo, para facilitar a adaptação dos docentes às pressões e exploração do trabalho patogênicas, que conforme Dejours (1994), não favorecem a tomada de consciência, a mobilização e a

organização dos trabalhadores para promoverem mudanças reais no contexto de trabalho. E podem com o tempo vir a se tornarem ineficazes e, resultar em desordens físicas, psíquicas ou psicossomáticas.

Percebeu-se nesta pesquisa uma identificação muito grande dos docentes com a Instituição. O prazer em pertencer à organização foi enfatizado na maioria das entrevistas, o que pode ser visto como aspecto positivo para a organização e para os próprios professores, como forma de amenizar os impactos do trabalho sobre a saúde, tanto física quanto mental.

Quando foram questionados sobre o porquê de persistirem na profissão apesar das adversidades, dos conflitos e das desmotivações, os professores apontaram a possibilidade de compartilhamento de conhecimentos, de produção de novos sentidos para o trabalho e de realização profissional e pessoal. Pode-se inferir, dessa forma, que o prazer no trabalho parece encorajá-los a enfrentar os problemas e as dificuldades do cotidiano desta categoria profissional. Segundo Mancebo (2007), a explicação para esse fenômeno aponta para o fato de que a conjuntura adversa da universidade, ainda não conseguiu tornar inócuo o seu encanto como lugar de encontros e trocas, lugar de estar e de pensar com outro, lugar de criação.

Quanto ao terceiro objetivo específico: correlacionar os dados demográficos e funcionais com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes da IFES pesquisada também foram alcançados.

Associando fatores do contexto de trabalho dos docentes à escolaridade, os resultados revelam que docentes com doutorado possuem mais organização, relações socioprofissionais e condições de trabalho do que docentes com mestrado. Os testes estatísticos mostraram uma correlação positiva significativa no que se refere ao contexto de trabalho e à escolaridade. Docentes com doutorado possuem mais condições de trabalho do que docentes com mestrado. Este fato foi confirmado nas entrevistas. No meio acadêmico, a valorização é em cima do patamar que a pessoa atingiu na carreira. Os doutores são vistos como mais aptos, talvez, por este motivo tenham mais liberdade de expressão e melhores condições de trabalho. Para os docentes a titulação acadêmica é uma moeda de troca, é capital nesse

sistema produtivo. Como enfatizou o entrevistado EDr6, "Doutorado é uma carta de alforria. Você passa a ter uma grande liberdade e autonomia para fazer aquilo que acha interessante fazer".

Encontrou-se diferença significativa de escores no fator relações socioprofissionais. Os entrevistados com tempo de serviço acima de seis anos apresentam maior relações socioprofissionais do que aqueles com até cinco anos de tempo de serviço. No entanto, a competitividade existente no trabalho desses professores não permite que tais relações sejam as mais satisfatórias. Para os docentes existem disputas profissionais no local de trabalho; a comunicação entre funcionários é insatisfatória e existe falta de integração no ambiente de trabalho.

Outra correlação significativa foi encontrada no cruzamento da variável prazer e sofrimento no trabalho com faixa etária. Os docentes abaixo de 40 anos apresentaram maior esgotamento profissional do que aqueles com idade superior a 41 anos. Infere-se que os docentes com mais tempo de magistério já vivenciaram as decepções da profissão e conseguem elaborar melhor suas estratégias de defesa.

Os resultados demonstraram também que os fatores de prazer e sofrimento no trabalho dos sujeitos entrevistados não estão relacionados com o tempo de serviço na instituição, mas provavelmente com a sobrecarga de trabalho e a cobrança por produtividade.

Os escores pertinentes ao cruzamento entre fatores de prazer e sofrimento com as duas categorias de horas semanais (40 horas e dedicação exclusiva) revelaram que os docentes que trabalham 40 horas semanais apresentam-se mais realizados profissionalmente do que os que trabalham com dedicação exclusiva. Este resultado pode estar relacionado ao fato de os professores 40 horas poderem trabalhar em outra instituição, ou seja, ter outro vínculo empregatício.

No que se refere à associação entre fatores de danos no trabalho e escolaridade constatou-se diferença significativa entre os escores que mensuraram este cruzamento. O dano social de docentes com doutorado é mais significativo do que os professores com mestrado, o que foi confirmado nas entrevistas. Este fato pode

estar relacionado à qualidade e quantidade de atribuições que estes professores tendem a assumir o que requer esforço mental, concentração, e resolução de imprevistos, gerando dispêndio emocional devido ao estresse para cumprimento de horário e de prazos.

Observou-se que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes do ensino superior da IFES podem estar associadas a precarização pela qual passa a educação de uma maneira geral e às formas de avaliação do ensino superior, que acarretam novas exigências a essa categoria profissional.

Neste contexto, vislumbram-se algumas sugestões para futuras pesquisas conforme descrito a seguir.

Dada a importância do tema e o papel fundamental desta instituição na sociedade, propõe-se como agenda de pesquisa a realização de estudos futuros nessa linha de pesquisa em outras unidades da IFES, tanto na categoria profissional aqui investigada quanto em outras categorias profissionais, por exemplo, os servidores técnico-administrativos que também trabalham na IFES, com o objetivo de aumentar o número de estudos nesta temática, comparar resultados e ampliar a compreensão da dinâmica prazer e sofrimento no trabalho.

Sugere-se desenvolver estudos comparativos entre gêneros, instituições privadas e públicas, para verificar a influência da organização do trabalho na relação sujeito trabalhador e o impacto desta na saúde dos indivíduos, já que cada profissional está sofrendo isoladamente e não está acontecendo uma discussão maior para se tomar providências a respeito dos problemas que surgem no cotidiano escolar.

Propõe-se, também, que a instituição por intermédio do setor de Recursos Humanos, desenvolva e promova programas que incentivem as relações socioprofissionais, buscando a integração entre colegas, e a diminuição real do nível de insatisfação identificadas nesta pesquisa. A partir desse contexto, sugere-se à instituição estudada refletir sobre a relação saúde e trabalho, buscando minimizar os malefícios que afetam os docentes, e promover o reforço aos fatores considerados favoráveis à satisfação deles, visando evitar o adoecimento destes profissionais.

Sugere-se também que as patologias advindas das transformações do trabalho e a precarização do trabalho docente sejam mais discutidas entre os profissionais.

No âmbito acadêmico a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho se mostrou de grande valor na investigação das vivências de prazer e sofrimento dos docentes do ensino superior da IFES e dos modos como os sujeitos buscam garantir a sua saúde em um contexto de trabalho em que os mesmos estão perdendo o controle do processo de produção. Os resultados deste estudo podem contribuir no âmbito acadêmico, na medida em que possibilitam o fortalecimento da abordagem psicodinâmica do trabalho aplicada a essa categoria, ao confirmar o aspecto dialético do constructo prazer-sofrimento no trabalho apresentado na teoria e, também por abrir espaço para outras pesquisas interessadas em ampliar e aprofundar o conhecimento a respeito do assunto.

No âmbito institucional, o estudo alerta para os níveis de sofrimento críticos e que são dignos de atenção da instituição. Diante dos dados das entrevistas e das médias estatísticas em confronto com a teoria, conclui-se que a organização do trabalho no contexto da IFES deve ser observada e repensada para diminuir o risco de adoecimento dos professores. O estudo contribui desta forma para dar visibilidade e fomentar discussão sobre o sofrimento vivenciado nesta categoria profissional em consequência as grandes transformações das condições e organização do trabalho e permitiu perceber como a precarização do trabalho tem comprometido o trabalho docente no ensino superior.

No âmbito social, esta pesquisa permitiu ampliar os estudos sobre as condições de trabalho dos docentes do ensino superior da IFES diante da cultura da produtividade e escassez de recursos. Espera-se que este trabalho possa contribuir para a adoção de medidas que busquem a valorização e o reconhecimento da profissão docente nesta e em outras instituições e que possa ser útil a novas pesquisas na comunidade acadêmica.

Pode-se concluir que esta pesquisa possibilitou um melhor entendimento sobre os docentes do ensino superior da IFES, bem como reforçou a abordagem teórica existente sobre prazer e sofrimento no trabalho.

Cabe aqui ressaltar algumas limitações do trabalho verificadas no decorrer da pesquisa. Primeiro, os resultados aqui apresentados não podem ser generalizados, uma vez que a instituição participante deste estudo possui características próprias, que acarretam resultados específicos. Segundo, a pesquisa abordou apenas uma das unidades da IFES. Apesar dos esforços para conseguir retorno dos questionários. Somente 50 retornaram preenchidos. Convém ressaltar que os professores do ensino superior já estavam atendendo as solicitações de vários servidores da instituição em término de mestrado e que também precisavam coletar dados para suas pesquisas. Este fato pode ter resultado em indisposição para responder aos questionários.

É provável que não exista solução ideal, mas é possível acreditar na mudança deste quadro. Para que isso aconteça, torna-se necessário conscientizar os professores quanto a sua precarização no trabalho, para que, por meio de discussões coletivas, mudanças possam ser realizadas nas situações geradoras de sofrimento que tanto afetam esta categoria profissional.

Termino este trabalho com a mesma epígrafe que iniciei a pesquisa “é preciso na educação, em todos os níveis, reinventar uma ética da rebeldia, uma ética que reafirme nossa possibilidade de dizer não aos desmandos gerenciais e que expresse e valorize a inconformidade dos docentes” (FREIRE,1988).

REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thomson, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações do mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. & Soc.**, Campinas, v. 25, n.87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 5 maio 2011.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. & Soc.**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372. 2009. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em 10 maio 2011.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BARROS, Amon Narciso de; ANDRADE, Carolina Riente de; GUIMARÃES, Ludimila de Vasconcelos. 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, 33, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Revista Psico-USF**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.
- BIANCHETTI, Lucídio; MACHADO, Ana Maria Netto. Trabalho docente no *stricto sensu*: publicar ou morrer. In FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (Orgs). **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade**. Campinas: Papyrus, 2009. Cap.2., p. 49-90.
- BOECHAT, Marcia Almeida. **As relações de trabalho no cotidiano da escola**: das relações alienadas as relações educativas. 1999. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Niteroi. 1991.
- BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n.1, v.2, p.11-44. 2001.

BOSI, Antônio de Pádua. 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. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 10 ago. 2011.

CHANLAT, Jean-François (coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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.

CASTRO-SILVA, Leonardo Monteiro de. **Casos de afastamento por LER/DORT e retorno ao trabalho bancário**: uma análise psicodinâmica, 2006, 99 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). -Universidade de Brasília, 2006.

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

CODO, W. Um diagnóstico (em busca do prazer). In: TAMAYO, Álvaro; BITTENCOURT, Antônio Vírgilio. Trabalho, organização e cultura. São Paulo: **ANPEPP**, v. 1, n. 11. out. p. 29-40, 1996.

CODO, W. *et al.* (orgs). **Educação**: carinho e trabalho. *Burnout*, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre; Bookman, 2005. Cap.3. p.53-82.

CRUZ, Roberto Moraes *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 abr. 2011.

CRUZ, Roberto Moraes; LEMOS, Jadir Camargo. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**. v. 17, n. 24, p. 59-80, jun. 2005.

DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

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

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. In: DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 2. ed. São Paulo: FGV, 1999.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean- François (coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p.149-173.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C.; ABOUCHELI, Elisabeth. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 33-43.

DEJOURS, C.; ABOUCHELI, Elisabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p.119-145

DEJOURS, C.; JAYET, Christian. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-118.

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, 1993, p. 47-104.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 1988.

DOURADO, Débora Coutinho Paschoal; CARVALHO, Cristina Amélia. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE - BR**, Faculdade Getúlio Vargas, 2006. Disponível em: <<http://www.ebape.fgv.br/cadernoebape>>. Acesso em: 10 out. 2010.

ENRIQUEZ Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 37, n.1. p. 18-29, jan./mar., 1997.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores, Bauru: EDUSC, 1999.

FACAS, Emílio Peres. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado**: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal. 209. 101 F. Dissertação (Mestrado). -Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

FARIA, José Henrique de; MENEGUETTI, Francis Kanashiro. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, José Henrique de *et al.* **Análise Crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-67.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L. Fontes ambientais de estresse ocupacional e *Burnout*: tendências tradicionais e recentes investigações. In: TAMAYO, A. (Org.) **Estresse e cultura organizacional**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2008. cap.1, p. 21-73.

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. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira. Brasília: LPA /FENAFISP, 2003.

FIDALGO, Nara Luciene Rocha; FIDALGO, Fernando. Trabalho docente e a lógica produtivista: conformação e subjetividade. In: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (Orgs). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papirus, 2009. Cap. 3, p. 91-112.

FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (Orgs). **A intensificação do trabalho docente**: tecnologias e produtividade. Campinas: Papirus, 2009.

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

FREITAS, Leda Gonçalves de. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. 2006b. 184 f. Tese (Doutorado). - Instituto de Psicologia Social e do Trabalho. Universidade de Brasília, 2006. 184f.

FREITAS, Maria Ester de. A moda que não é mais moda. **RAE- eletrônica**, v.5, n. 1, p. Resenha 1, jan/jun., 2006a. Disponível em <<http://www.rae.com.br>> acesso em 10 de setembro de 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Ser ou estar acadêmico? Tréplica a: O ofício acadêmico: singular ou plural? De Antônio Virgílio Bittencourt Passos. **Org & Soc.**, v.14, n.43. p.199-204, out./dez., 2007a.

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

GARCIA, Fernando Coutinho. **A Dinâmica Prazer-Sufrimento no Trabalho do Corpo Docente dos Cursos de Licenciatura Noturnos das Universidades Públicas Mineiras**: um estudo de caso na UFMG, UFSJ, UNIMONTES e UEMG. Belo Horizonte. Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes/FAPEMIG, 2010.

GENTILI, Pablo. Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: GENTILI, P.; Silva, Tomás Tadeu da (Orgs.). **Quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo**. Brasília: Vozes/CNTE, 1996, p. 9-49.

GIL, C. M. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. In: **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v.35, n. 2, p.57-63. mar/abr. 1995.

GRADELLA JÚNIOR, Oswaldo. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v.13, n.1. p.133-148, 2010.

GUIMARÃES, André Rodrigues; MONTE, Emerson Duarte; SANTIAGO, Salomão Nunes. Expansão e financiamento da educação superior pública brasileira: perspectivas para o PNE (2011-2020). **Revista Universidade e Sociedade. Distrito Federal**, v. 21, n.48. p. 21-31. Jul. 2011.

HERNANDES, Janete Capel. MACEDO, Kátia Barbosa. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional**, v.1, n.1, jan./jun., 2008.

HONÓRIO, Luiz Carlos. **Cisão e privatização: impactos sobre a qualidade de vida no trabalho de uma empresa de telefonia celular**. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração). - Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. UFMG, Belo Horizonte. 1998.

KRUPPA, Sônia Portela. O Banco Mundial e as políticas de Educação dos anos 90. REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 24. **Anais...**, Caxambu: ANPED, v. 1, p.1-11, 2001.

KUENZER, Acácia Z. As políticas de formação: A constituição da identidade do professor sobrando. **Revista Educação.& Sociedade**, V. 20. n.68. p.163-183. dez. 1999.

KUENZER, Acácia Z; CALDAS, Andréa. Trabalho docente: comprometimento e desistência. IN: FIDALGO, Fernando; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora M.; FIDALGO, Nara Luciene Rocha (Orgs). **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade**. Campinas: Papirus, 2009. Cap. 1. p.19-48.

LA BOÉTIE, Etienne de. **Discurso da servidão voluntária**. 1982. Disponível em <<http://www.culturabrasil.org/download.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2011.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, p.79-90, 2003.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; TUACEK, T. A. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface-Comunicação, Saúde e Educação**, v.11. n. 21. p. 79-92, 2007.

LEITE, Janete Luiza. 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.

LEMOS, Jadir Camargo. **Carga psíquica no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. 128 f. Tese (Doutorado em Engenharia de produção e sistemas). -Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

LIMA, M. E. C.C. **Sentidos do trabalho**: a educação continuada de professores. Belo Horizonte: Autêntica, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina Assis; ASSIS, Maria Paula de. Projetos de Qualidade de Vida no Trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**, São Paulo, v.2, n.2, p. 26-3, mar./abr. 1995. Suplemento.

LUCHESE, Gabriela Terezinha *et al.* Os sentidos do trabalho: um estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior. **Unoesc & Ciência – ACSA**, v. 1, n.1, p.79-88, jan./jun. 2010.

LÜDKE, Menga; ANDRÊ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagem qualitativa. São Paulo. EPU. 1986.

LUZ, Talita Ribeiro da. Reinterpretando valores do livre mercado: o caso Telemar-Minas. In: GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos (coord.). **Administração, metodologia, organização, estratégia**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p.123-138.

MACÊDO, Kátia Barbosa; GUIMARÃES, Daniela Cristina. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho e vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 27. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2003.

MACHADO, Marília Novais da Mata. Entrevistas de pesquisa não-estruturadas e semi-estruturadas. In: GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos (coord.). **Administração, metodologia, organização, estratégia**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p. 41-66.

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

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa em Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e Prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em <[http:// www.scielo.br/prc](http://www.scielo.br/prc)>. Acesso em: 5 out. 2011.

MANCEBO, Deise; GOULART, Samira M. s.; DIAS, Viviane da Cunha. Trabalho docente na UERJ (1995-2008): intensificação, precarização e efeitos de subjetivação. SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE DE PESQUISADORES SOBRE ASSOCIATIVISMO E SINDICALISMO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO. **Anais do...** Rio de Janeiro, 2010.

MANCEBO, Deise *et al.* . Em discussão o trabalho docente. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n.1, 2006.

MARTINS, Ana Claudia Alves; OLIVEIRA, Gerson de. Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais. In: VILARTA, Roberto *et al* (Org). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas/ São Paulo: IPES Editorial, 2006. p. 229-242.

MARTINS, Andréa Arnault Vieira. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho docente: um estudo em uma instituição de ensino superior**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração). -Faculdade Novos Horizontes. 2009.

MARTINS, Paulo Emílio Matos. Organização e significado do trabalho. In: HELAL, Diogo Henrique; GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos (coord.). **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 59-73.

MAY, TIM. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

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

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese (Doutorado em Psicologia). 1999. 306 f. - Universidade de Brasília. 1999b.

MENDES, A. M.; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v. 26, n.2, p. 179-184, 1996.

MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e Saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. Capítulo 2. In: TAMAYO, A. (Org). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 39-55.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. Cap. 5, p.111-126.

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

MENDES, A. M.; MORRONE, C. F. Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O; FERREIRA, M. C. (Org). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 25-42

MENDES, A. M.; PAZ, V. C.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. **Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 59-73, 2003.

MENDES, Luciano *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, 33. **Anais...**, Salvador/BA: ANPAD, 2006.

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

MENDES, A. M.; TAMAYO, Álvaro. Valores. Organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Psico-USF**, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v.12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MITRULIS, Eleny. Ensaio de inovação no ensino médio. **Cadernos de Pesquisa**, n.116, p. 217-244, jul. 2002.

MORAES, Rosângela Dutra de. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo como professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **RPOT** v. 5. n. 1, p.159-183, jan./jun. 2005.

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

MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. **Vida psíquica e organização.** São Paulo: FGV, 2000.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 1. n. 3,1996.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. & Soc.**, Campinas. v. 25, n. 89, p. 1127–1144, set./dez. 2004. Disponível em:< <http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 5 jun. 2011.

OLIVEIRA, Dalila Andrade *et al.* **Transformações na organização do processo de trabalho docente e o sofrimento do professor.** 2007. Disponível em: <<http://www.redestrado.org>>. Acesso em: 10 jun. 2011.

OLIVEIRA, E. S. G. O. Mal estar docente como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. **Revista Ciências e Cognição**, p. 27-41, 2006. Disponível em: <<http://www.cienciaecognicao.org>>. Acesso em: 2 dez. 2011

OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro; PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; MATIAS, Virginia Coeli Bueno de Queiroz. O trabalho do professor do ensino superior, no contexto da pós-modernidade. SEMINÁRIO REDESTRADO – NUEVAS REGULACIONES EM AMÉRICA LATINA, 7. **Anais do...** Buenos Aires, 2008.

OLIVEIRA, M. A. M; FREITAS, M. V. T. Políticas contemporâneas para o ensino superior: precarização do trabalho docente? **Revista Extra-classe**, n. 1, v. 2, ago., 2008. Disponível em:< <http://www.simprominas.org.br>>. Acesso em: 1 jun. 2011.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Martins. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte.** 2001. Dissertação (Mestrado em Administração). - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, UFMG, 2001.

OLIVEIRA, Wenderson Silva Marques de; GARCIA, Fernando Coutinho. O poder organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA-USP, 11. **Anais...** São Paulo: FEA/USP/SEMEAD, Ago. 2008.

PAGÉS, M. *et al.* **O poder das organizações.** São Paulo: Atlas. 1983.

PAIVA, Kely C. M. **Qualidade de vida no trabalho e stress de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado.** 1999. 185 f. Dissertação de (Mestrado em Administração). - Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG. 1999.

PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”. **RAP - Revista de Administração**, v. 42, n. 6, p. 1189-1211, nov./dez., 2008.

PAIVA, K. C. M. P.; MARQUES, A. L. Qualidade de vida, stress e situação de trabalho de profissionais docentes: uma comparação entre o público e o privado. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **RAUSP – Revista de Administração**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 145-158, abr./mai./jun. 2005.

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.

PEREIRA, Clara. V. M.; VIEIRA, Adriane. O sofrimento humano nas organizações: estratégias de enfrentamento adotadas em uma empresa de logística. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

RIBEIRO, Ana Maria Vidigal; LUZ, Talita Ribeiro da. O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não governamentais. In: HELAL, Diogo Henrique; GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos (coord.). **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo.** Curitiba: Juruá, 2010. p. 76-107.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, Maria Auxiliadora Paiva. **Sufrimento psíquico e trabalho docente: representações sociais**. 2008. 137 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). - Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza. 2008.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. In: JAQUES, M. G.; CODÓ W. (Org). In: **Saúde mental e saúde no trabalho: leituras**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007. Cap. 7, p.143-172.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, Lúcio Flávio Renault. O movimento da QVT, um estudo de suas origens, evolução e principais avanços no Brasil. **Ensaio de Administração**, CEPEAD/UFMG, 1998.

SANTOS, Elaine Garcia dos; NOVO, Luciana Florentino; TAVARES, Larissa Ferreira. Do prazer ao sofrimento docente: uma análise sob a perspectiva da Qualidade de Vida no Trabalho, em uma IFES. COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA EM AMÉRICA DEL SUR, 10. **Anais do...** Mar del Plata. 8,9 e 10 de Dez. 2010.

SANTOS JÚNIOR, Adalberto Vital dos; MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por LER/DORT. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, n. 3, p. 614-625, 2009.

SANTOS, L. L. C. P. Formação de professores na cultura do desempenho. **Educ. & Soc.**, v. 25, n. 89. p. 1149-1157. Set./dez. 2004.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6. **Anais...** Florianópolis, 2010.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERRA, André Cláudia Folgado. **Indicadores de Qualidade de Vida no trabalho**: um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique. 2008. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). - Instituto Superior Politécnico e Universitário e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Maputo, 2006.

SILVA, Maria de Fátima Gomes da. **A dinâmica prazer-sofrimento dos trabalhadores**: estudo de caso em unidade de alimentação e nutrição situadas na cidade de Belo Horizonte. 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado em Administração). – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

SILVA, Maria de Fátima Gomes da; GARCIA, Fernando Coutinho. Dinâmica prazer-sofrimento em unidades de alimentação e nutrição (UAN). In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓSGRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34. **Anais...** 2009. São Paulo: ANPAD, 2009

SILVA, Rogério Rodrigues da. **Profissão pastor**: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais. 2004. Dissertação (Mestrado). - Universidade de Brasília. 2004.

SILVA, Rogério Rodrigues da. O trabalho de líderes religiosos em organizações protestantes neopentecostal e tradicional. In: MENDES, Ana Magnólia (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2007. p. 283-301.

SILVA JÚNIOR, J. R.; FERRETTI, C. J. **O institucional, a organização e a cultura da escola**. São Paulo: Xamã, 2004.

SOUZA, Cleide Maria de. **A dinâmica prazer-sofrimento na ocupação dos catadores de material reciclável**: estudo com duas cooperativas no Distrito Federal. 2007. 112 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). -Universidade de Brasília. 2007.

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

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas. 1995.

TOLEDO, Samantha. 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, 33. **Anais...**, Salvador: ANPAD, 2006.

TOLEDO, S. M. de. **Cultura organizacional e identidade**: implicações dos ritos de passagem na identidade de jovens executivos *trainees* em uma organização multinacional. 2004. 137 f. Dissertação (Mestrado). - CEPEAD/UFPR. Curitiba, 2004.

TONETTO, Elci da Silva; PRIEB, Sérgio Alfredo Massen; TONETTO, Thaise da Silva. Os efeitos da reforma Administrativa do Estado sobre os servidores técnicos administrativos da UFSM. **Revista Universidade e sociedade**, v. 21, n.48. p. 54-63, jul. 2011.

TORRES, C. T.; ABRAHÃO, J. I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 31, n.114, p.113-124, 2006.

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

VALERIANO, José Carlos Silva; GARCIA, Fernando Coutinho. *Racionalidade substantiva*: verificação empírica da teoria do brasileiro Guerreiro Ramos. In: GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos (coord.). **Administração, Metodologia, organização, estratégia**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007. p.103-121.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

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

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

Anexo A - Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).....	175
Anexo B - Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT).....	176
Anexo C - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).....	177
Anexo D - Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT).....	178

ANEXO A

Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

Gentileza indicar, depois de cada frase, o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre

1	O ritmo de trabalho excessivo.	1	2	3	4	5
2	As tarefas são cumpridas com a pressão de prazos.	1	2	3	4	5
3	Existe forte cobrança por resultados.	1	2	3	4	5
4	As normas para execução das tarefas são rígidas.	1	2	3	4	5
5	Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5
6	O numero de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
7	Os resultados esperados estão fora da realidade.	1	2	3	4	5
8	Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	1	2	3	4	5
9	As tarefas são respectivas.	1	2	3	4	5
10	Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	1	2	3	4	5
11	As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	1	2	3	4	5
12	As tarefas não estão claramente definidas.	1	2	3	4	5
13	A autonomia é inexistente.	1	2	3	4	5
14	A distribuição das tarefas é injusta.	1	2	3	4	5
15	Os funcionários são excluídos das decisões.	1	2	3	4	5
16	Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.	1	2	3	4	5
17	Existem disputas profissionais no local do trabalho.	1	2	3	4	5
18	Falta integração no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
19	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
20	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
21	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	1	2	3	4	5
22	As condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5
23	O ambiente físico é desconfortável.	1	2	3	4	5
24	Existe muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
25	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
26	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
27	O posto/ estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	1	2	3	4	5
28	Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
29	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
30	As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	1	2	3	4	5
31	O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5

ANEXO B

Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)

Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do custo humano no trabalho

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

1	Ter controle das emoções.	1	2	3	4	5
2	Ter que lidar com ordens contraditórias.	1	2	3	4	5
3	Ter custo emocional.	1	2	3	4	5
4	Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros.	1	2	3	4	5
5	Disfarçar os sentimentos.	1	2	3	4	5
6	Ser obrigado a elogiar as pessoas.	1	2	3	4	5
7	Ser obrigado a ter bom humor.	1	2	3	4	5
8	Ser obrigado a cuidar da aparência física.	1	2	3	4	5
9	Ser bonzinho com os outros.	1	2	3	4	5
10	Transgredir valores éticos.	1	2	3	4	5
11	Ser submetido a constrangimento.	1	2	3	4	5
12	Ser obrigado a sorrir.	1	2	3	4	5
13	Desenvolver macetes.	1	2	3	4	5
14	Ter que resolver problemas.	1	2	3	4	5
15	Ser obrigado a lidar com imprevistos.	1	2	3	4	5
16	Fazer previsão de acontecimentos.	1	2	3	4	5
17	Usar a visão de forma contínua.	1	2	3	4	5
18	Usar a memória.	1	2	3	4	5
19	Ter desafios intelectuais.	1	2	3	4	5
20	Fazer esforço mental.	1	2	3	4	5
21	Ter concentração mental.	1	2	3	4	5
22	Usar a criatividade.	1	2	3	4	5
23	Usar a força física.	1	2	3	4	5
24	Usar os braços de forma contínua.	1	2	3	4	5
25	Ficar em posição curvada.	1	2	3	4	5
26	Caminhar.	1	2	3	4	5
27	Ser obrigado a ficar de pé.	1	2	3	4	5
28	Ter que manusear objetos pesados.	1	2	3	4	5
29	Fazer esforço físico.	1	2	3	4	5
30	Usar as pernas de forma contínua.	1	2	3	4	5
31	Usar as mãos de forma repetidas.	1	2	3	4	5
32	Subir a descer escadas.	1	2	3	4	5

Fonte: UnB – Universidade de Brasília. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.
In: Mendes, A. M. B. (org.) *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 364-367.

ANEXO C

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)

Avaliando seu trabalho, atualmente, marque a freqüência com que você experimenta vivências positivas e negativas em relação aos aspectos discriminados a seguir, tendo por base a escala abaixo.

	1	2	3	4	5	
	Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre	
1	Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas	1	2	3	4	5
2	Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	1	2	3	4	5
3	Solidariedade entre os colegas	1	2	3	4	5
4	Confiança entre os colegas	1	2	3	4	5
5	Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	1	2	3	4	5
6	Liberdade para usar a minha criatividade	1	2	3	4	5
7	Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias	1	2	3	4	5
8	Cooperação entre os colegas	1	2	3	4	5
9	Satisfação	1	2	3	4	5
10	Motivação	1	2	3	4	5
11	Orgulho pelo que faço	1	2	3	4	5
12	Bem-estar	1	2	3	4	5
13	Realização profissional	1	2	3	4	5
14	Valorização	1	2	3	4	5
15	Reconhecimento	1	2	3	4	5
16	Identificação com as minhas tarefas	1	2	3	4	5
17	Gratificação pessoal com as minhas atividades	1	2	3	4	5
18	Esgotamento emocional	1	2	3	4	5
19	Estresse	1	2	3	4	5
20	Insatisfação	1	2	3	4	5
21	Sobrecarga	1	2	3	4	5
22	Frustração	1	2	3	4	5
23	Insegurança	1	2	3	4	5
24	Medo	1	2	3	4	5
25	Falta de reconhecimento do meu esforço.	1	2	3	4	5
26	Falta de reconhecimento do meu desempenho	1	2	3	4	5
27	Desvalorização	1	2	3	4	5
28	Indignação	1	2	3	4	5
29	Inutilidade	1	2	3	4	5
30	Desqualificação	1	2	3	4	5
31	Injustiça	1	2	3	4	5
32	Discriminação	1	2	3	4	5

Fonte: UnB – Universidade de Brasília. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.
 In: Mendes, A. M. B. (org.) *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 364-367.

ANEXO D

Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT)

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que geralmente são causados pela realização do trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com que eles estão presentes na sua atividade como professor, tomando por base a escala abaixo.

1	2	3	4	5		
Nunca	Raramente	Às vezes	Freqüentemente	Sempre		
1	Dores no corpo	1	2	3	4	5
2	Dores nos braços	1	2	3	4	5
3	Dor de cabeça	1	2	3	4	5
4	Distúrbios respiratórios	1	2	3	4	5
5	Distúrbios digestivos	1	2	3	4	5
6	Dores nas costas	1	2	3	4	5
7	Distúrbios auditivos	1	2	3	4	5
8	Alterações do apetite	1	2	3	4	5
9	Distúrbios na visão	1	2	3	4	5
10	Alterações do sono	1	2	3	4	5
11	Dores nas pernas	1	2	3	4	5
12	Distúrbios circulatórios	1	2	3	4	5
13	Insensibilidade em relação aos colegas	1	2	3	4	5
14	Dificuldade nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
15	Vontade de ficar sozinho	1	2	3	4	5
16	Conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
17	Agressividade com os outros	1	2	3	4	5
18	Dificuldade com os amigos	1	2	3	4	5
19	Impaciência com as pessoas em geral	1	2	3	4	5
20	Amargura	1	2	3	4	5
21	Sensação de vazio	1	2	3	4	5
22	Sentimento de desamparo	1	2	3	4	5
23	Mau-humor	1	2	3	4	5
24	Vontade de desistir de tudo	1	2	3	4	5
25	Tristeza	1	2	3	4	5
26	Irritação com tudo	1	2	3	4	5
27	Sensação de abandono	1	2	3	4	5
28	Dúvida sobre a capacidade de fazer tarefas	1	2	3	4	5
29	Solidão	1	2	3	4	5

Fonte: UnB – Universidade de Brasília. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA.
 In: Mendes, A. M. B. (org.) *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 364-367.

APÊNDICES

Apêndice A -	Questionário de pesquisa.....	180
Apêndice B -	Dados demográficos/funcionais pesquisados nos questionários.....	181
Apêndice C -	Dados demográficos e ocupacionais pesquisados nas entrevistas.....	183
Apêndice D -	Roteiro de Entrevista.....	184
Apêndice E -	Termo de consentimento livre e esclarecido.....	187

APÊNDICE A

Questionário de pesquisa

Senhor (a) Professor (a)

O questionário anexo é composto por 5 (cinco) seções. Trata-se do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). Por gentileza, ao respondê-lo, siga as seguintes instruções:

- ✓ Não assine seu nome, pois as informações prestadas por você serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas de trabalho.
- ✓ Não deixe nenhum item em branco.
- ✓ Marque apenas uma resposta para cada questão.
- ✓ Responda a cada questão de forma precisa e franca, pensando em sua vivência e experiência profissional.
- ✓ Assinale a resposta que naturalmente surgir em sua mente.
- ✓ Trabalhe rapidamente, preenchendo o questionário na sequência.
- ✓ Em caso de alteração de resposta, faça um círculo na resposta errada e marque uma nova opção.

Ressaltamos ser imprescindível sua participação!

Agradecemos antecipadamente a colaboração e colocamo-nos à disposição para outros esclarecimentos.

Atenciosamente,

Mestranda - Valéria Cupertino

Orientador - Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia.

APÊNDICE B

Dados demográficos/funcionais pesquisados nos questionários

Esta seção pesquisa dados que caracterizam a sua história de vida. Por gentileza, marque a alternativa adequada ao seu caso em cada questão.

1.1. Faixa etária:

- a. () Até 30 anos
- b. () De 31 a 35 anos
- c. () De 36 a 40 anos
- d. () De 41 a 50 anos
- e. () De 51 a 55 anos
- f. () Acima de 56 anos

1.2. Escolaridade:

- a. () Superior completo
- b. () Especialização
- c. () Mestrado
- d. () Doutorado
- e. () Pós-doutorado

1.3. Estado civil:

- a. () Solteiro
- b. () Casado
- d. () Separado/Divorciado/Desquitado
- e. () Viúvo

1.4. Número de filhos:

- a. () Nenhum
- b. () 1 filho
- c. () 2 filhos
- d. () 3 filhos
- e. () Mais de 3 filhos

1.5. Tempo de trabalho na IFES como professor:

- a. () Menos de 1 ano
- b. () De 1 a 5 anos
- c. () De 6 a 10 anos
- d. () De 11 a 15 anos
- e. () De 16 a 20 anos
- f. () Mais de 20 anos

1.6. Regime de trabalho na IFES:

- a. () 20 horas
- b. () 40 horas
- c. () 40 horas com Dedicção exclusiva
- d. () outra

1.7. Afastamento do trabalho por motivo de saúde relacionado ao trabalho no último ano:

- a. () Nenhum
- b. () Entre 1 e 3
- c. () Mais de 3

1.8 Vínculo Empregatício

- (a) Efetivo
- (b) Substituto
- (c) Visitante

APÊNDICE C

Dados demográficos e ocupacionais pesquisados nas entrevistas

Sexo:

Cargo atual:

Setor de atuação:

Data de nascimento:

Nível de instrução:

Estado civil:

Vínculo empregatício:

Tempo de trabalho na IFES como professor:

Regime de trabalho na IFES:

Afastamento do trabalho por motivo de saúde relacionado ao trabalho no último ano:

APÊNDICE D

Roteiro de entrevista

- Para você, o que é ser professor?
- Por que você escolheu a docência como profissão?
- As condições de trabalho na instituição são adequadas para o exercício de suas atividades?
- Quais as dificuldades encontradas por você no cotidiano da sua profissão? O que faz para superá-las?
- Fale sobre o dia a dia de seu trabalho no que se refere ao custo físico (dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção: usar a força física; usar os braços de forma continuada; ficar em posição curvada; caminhar; ser obrigado a ficar em pé; ter que manusear objetos pesados; subir e descer escadas.
- Como você percebe as relações socioprofissionais no seu cotidiano de trabalho? Você considera que existe solidariedade e confiança entre os colegas de trabalho?
- Em sua opinião existem disputas políticas na instituição? Como você percebe essa realidade no cotidiano docente?
- Você considera que a cobrança da CAPES por publicações está individualizando o trabalho docente e aumentando a competitividade entre os professores? Gerando um clima de distância afetiva.
- Para você a intensificação do trabalho docente pode comprometer sua saúde e colocar em risco a qualidade da educação já que o professor precisa estabelecer prioridades.
- Segundo Guimarães, Monte e Santiago (2011), a universidade está tendo a sua autonomia castrada. As pesquisas estão sendo pautadas por diretrizes privatizantes (produtividade). Você concorda com esta afirmação.
- Você considera que o ensino público está sendo precarizado (diferentes contratos de trabalho, terceirização, flexibilização das tarefas)?
- Na sua opinião as novas tecnologias têm prolongado o tempo que o professor depende com o trabalho, devido a aceleração da produção docente, índices de eficiência?
- Qual a atividade acadêmica (ensino – pesquisa - extensão) com a qual você mais se identifica? Por quê?

- Você se sente realizado profissionalmente? Você tem liberdade de expressão no seu trabalho?
- Você tem autonomia no exercício de sua atividade docente?
- Como você percebe o reconhecimento do seu trabalho pela instituição?
- Que aspectos do seu trabalho lhe causam satisfação?
- Que aspectos do seu trabalho lhe causam sofrimento?
- A burocracia do serviço público é uma forma de sofrimento?
- Em análise comparativa, verificou-se através do questionário ITRA que o custo cognitivo (dispêndio intelectual para aprendizagem, resolução de problemas e tomadas de decisão no trabalho: usar a visão de forma contínua; usar a memória; ter desafios intelectuais; ter concentração mental; usar a criatividade) foi o mais expressivo quando comparado com o custo afetivo (dispêndio emocional, sob a forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor: ter que lidar com ordens contraditórias; ser obrigado a lidar com a agressividade das pessoas; ser obrigado a ter bom humor; ser obrigado a cuidar da aparência física; ser bonzinho com os outros) e físico. A que você atribui tal resultado? Você concorda com ele?
- Os resultados evidenciaram que o indicador mais crítico associado ao prazer do docente relaciona-se à realização profissional e liberdade de expressão. Que aspectos do seu trabalho você considera que contribuem para este resultado?
- O fator valorização e reconhecimento foram apontados pelos docentes como os mais críticos relacionados ao sofrimento. Como você percebe tal situação? A que você atribui tal resultado?
- Os resultados evidenciaram que o indicador que mais se afasta de satisfação no trabalho está associado à confiança entre colegas. Tomando como referência a sua atividade, a que se deve este resultado? O incentivo a produtividade pode ter contribuído para tal resultado?
- Como você lida com a falta de reconhecimento do seu esforço e do seu desempenho no trabalho?
- Como os docentes, apesar de conviverem com vários sentimentos que remetem ao sofrimento (esgotamento profissional, danos físicos, falta de reconhecimento) ainda conseguem vivenciar o prazer no trabalho?
- Que estratégias você utiliza para manter o equilíbrio psíquico e não deixar que o estresse, a sobrecarga de trabalho, a falta de reconhecimento interfiram na realização de suas atividades acadêmicas?

- O resultado estatístico revela que para os docentes da instituição o aspecto prazer é predominante diante da mensuração do sofrimento. Você concorda com este resultado?
- Em sua opinião, os docentes doutores possuem mais liberdade de expressão e mais condições de trabalho que os mestres e especialistas?
- Você considera que a cooperação, a solidariedade entre colegas são necessárias para a modificação nas situações que geram sofrimento?
- Como o trabalho tem afetado seu comportamento e sua saúde?
- Você sente prazer em pertencer à organização?
- Você faria novamente o mesmo percurso até chegar onde está?
- Há mais alguma coisa que você queira acrescentar?

APÊNDICE E

Termo de consentimento livre e esclarecido

Prezado(a) participante:

Sou aluna do curso de mestrado da Faculdade Novos Horizontes. Estou realizando uma pesquisa sob a supervisão do Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, cujo objetivo é identificar as percepções de professores do ensino superior de uma IFES quanto às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, o seu nome não será divulgado em nenhuma fase do estudo.

Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

Sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. A entrevista será gravada para posterior transcrição.

O benefício relacionado à sua participação será de contribuir para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção do conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora pelo telefone 88072201 ou pela entidade responsável, Faculdade Novos Horizontes, telefone 32939215.

Desde já agradecemos a colaboração.

Valéria Cupertino

Concordo em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura do participante

Local e data

Cupertino, Valéria

C974p

Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: um estudo de caso em uma IFES mineira/Valéria Cupertino. –Belo Horizonte: Faculdade Novos Horizontes, 2012.

187 f. (Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração)

1. Prazer. 2. Sofrimento. 3. Prática docente. I. Garcia, Fernando Coutinho (orient.). II. Título.

CDD: 306