

FACULDADE NOVOS HORIZONTES  
Programa de Pós-graduação em Administração  
Mestrado

**A DINÂMICA PRAZER E SOFRIMENTO DO TRABALHO:  
estudo de caso com pedagogos do CEFET/MG**

Regina Márcia de Almeida

Belo Horizonte

2014

**Regina Márcia de Almeida**

**A DINÂMICA PRAZER E O SOFRIMENTO DO TRABALHO:**  
estudo de caso com pedagogos do CEFET/MG

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

2014

Aos meus filhos, Ana Cecília e Júnior.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre me colocou em seus braços cuidadosamente, carregando-me mesmo nos momentos em que eu não prestava atenção. Minha vida é permitida e conduzida por Ele.

Aos meus filhos amados, Ana Cecília e Júnior. Com vocês e por vocês, eu fui forte, eu sou sempre forte. Vocês são presentes preciosos que Deus me confiou.

Ao meu querido Ocimar, por todo incentivo, por acreditar em minha capacidade e sempre validar meus sonhos. Você sempre me fez sentir o caminho mais leve. Obrigada pelo zelo, paciência e por ter sido quem foi para mim.

Ao meu sogro, Laumelino, pela preocupação e pelas orações e aos irmãos de Ocimar. A Adriana e Simone, um agradecimento muito especial.

Aos meus pais, Zaide e Pedro, por ensinar-me a importância do “ser” acima do “ter” e o valor da dedicação aos estudos. Por me darem a vida e por me ensinarem a vivê-la com dignidade.

Às minhas irmãs amadas, pelo incentivo e todo amor comigo. Ao meu irmão, Vagson, pelo apoio incondicional e pela paciência e educação com meus filhos.

Aos meus sobrinhos pela alegria que proporcionam a mim.

Os meus agradecimentos aos irmãos de minha mãe e seus familiares, por desejarem meu sucesso.

À Sandra, minha irmã distante, que se fez e se faz tão presente em minha vida. Você foi muito importante para que eu não fraquejasse.

Aos meus queridos; tio Amaro, Teresa, Camila, Ana Clara e André, pelo acolhimento em Belo Horizonte e pelo zelo comigo, agradeço.

Ao Professor Dr. Gustavo Rodrigues Cunha, por ceder parte do seu tempo avaliando o meu projeto de dissertação.

À Lili e Letícia, por ajudarem a cuidar de meus filhos durante este período.

Em especial, ao meu orientador, Professor Doutor Fernando Coutinho Garcia, pelo respeito aos meus limites e pelo acolhimento, sempre me incentivando, dando-me raiz e asas para voar. Obrigada pelas suas valiosas contribuições e por compartilhar comigo seu conhecimento e seu precioso tempo.

Aos professores doutores do programa de mestrado acadêmico da FNH que, com elevada competência durante meu estudo, transmitiram seus conhecimentos e experiências a mim.

À Coordenadora do Curso de mestrado, Professora Doutora Talita Luz, pela acolhida e atenção comigo.

Ao Professor Doutor Luciano Zille, pelo notório saber e por todo incentivo, meu agradecimento!

Aos meus docentes de todo o meu trajeto acadêmico, em especial, à Dona Auxiliadora Ribas, por ser referência em minha vida desde a primeira série do ensino fundamental e pessoa que tenho maior respeito e carinho.

A todos os meus colegas da turma de mestrado, pelo tempo de convivência acolhedora e pela troca de experiências que facultaram aprimorar meu aprendizado. Agradeço as demonstrações de carinho, em especial: Anderson, João Lucas, Laura, Arnaldo, Abelardo, Valter, Maria Cristine, Mariana e Flavian. 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 presteza cotidiana.

À Inês Passos, ao Professor Marco Antônio da Costa e à Professora Doutora Patrícia Tanuri, pelas valiosas contribuições ao meu texto.

Ao Professor Doutor Marcos Bueno, da Universidade Federal de Goiás, pesquisador do grupo Clínica Psicodinâmica do Trabalho, meus agradecimentos por todo o material de estudo e pelas inúmeras contribuições via meio eletrônico.

À Professora Doutora Georgina Vieira, pelas orientações, sensibilidade e incentivo quando eu mais precisei. À Professora Doutora Aleixina pelos ensinamentos e atenção.

Aos pedagogos, sujeitos de minha pesquisa, que, em meio a tantos afazeres, cederam parte de suas histórias de vida para a construção desta pesquisa.

À IFES, objeto de meu estudo e local do meu trabalho, por ter me possibilitado mais esta etapa de minha formação acadêmica e profissional. Aos colegas de trabalho que me ajudaram, agradeço.

Aos amigos, Alvinho, Gerson e Fernando Toledo, pelas caronas. A Lourdinha Dumont, Aparecida Freire e Durcelina pela amizade demonstrada neste percurso.

Enfim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste estudo, o meu muito obrigada!

## RESUMO

Com base nos referenciais teóricos da psicodinâmica do trabalho, que estuda os efeitos para a saúde do trabalhador do uso de estratégias de mediação contra o sofrimento, resultante dos processos de subjetivação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, este estudo tem por objetivo analisar as percepções dos pedagogos de uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais, localizada em Belo Horizonte. O contexto do trabalho dos pedagogos é estudado com base em três dimensões: a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais. Realizou-se uma pesquisa descritiva, que utilizou a abordagem qualitativa, com base em um estudo de caso. Foram realizadas 5 entrevistas semiestruturadas, com 5 pedagogos de duas unidades da instituição. As entrevistas foram analisadas 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 nove categorias temáticas, sendo elas: significado e sentido do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, comunicação organizacional, prazer, desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho, saúde e doença, sofrimento, e estratégias de defesas. Pelas análises efetuadas, pôde-se observar que prazer e sofrimento coexistem no ambiente de trabalho dos pedagogos, prevalecendo o sofrimento. A organização laboral, bem como as condições de trabalho e as relações socioprofissionais são causadoras de sofrimento para os sujeitos pesquisados. As relações socioprofissionais estão mais desgastadas no que diz respeito à relação entre pedagogos e dirigentes ou gestores da instituição. As condições de trabalho oferecidas pela instituição revelaram-se precárias. Conclui-se que a falta de um coletivo de trabalho dificulta a criação de defesas coletivas e de proteção, predominando o uso de defesas individuais de adaptação, que são ineficientes para lidar com o contexto laboral desses pedagogos.

**Palavras-chave:** Pedagogos, prazer, sofrimento, Ans.

## ABSTRACT

Based on the theoretical framework of psychodynamic work, studying the health effects of the use of mediation strategies against suffering resulting subjective processes of experiences of pleasure - pain at work, this study aims to examine the pedagogues perceptions of a Federal institution located in Minas Gerais, Belo Horizonte. The context of the work of pedagogues studied is based on three dimensions: work organization, working conditions and social and professional relationships. We conducted a descriptive study that used a qualitative approach, based on a case study. It were five semi-structured interviews with five pedagogues from two units of the institution. The interviews were analyzed from the perspective of Analysis Centers of Sense (ANS), adapted by Mendes (2007) from the categorical content analysis developed by Bardin (2004), which generated nine thematic categories, as follows: significance and meaning of work, working conditions, social and professional relations, organizational communication, pleasure, devaluation and lack of recognition of work, health and disease, suffering, and defense strategies. The analyzes performed, it was observed that pleasure and pain coexist in the work of pedagogues. Environment, whichever is suffering. The work organization as well, and working conditions and socio-professional relationships are causing suffering to the subjects surveyed. The social and professional relationships are more worn as regards the relationship between pedagogues and directors or managers of the institution. Working conditions offered by the institution proved precarious. Concludes that the lack of a collective labor hinders the creation of collective defense and protection, and the predominant use of individual adaptive defenses, which are inefficient to deal with the context employment of these pedagogues.

**Keywords:** Pedagogues, pleasure, suffering, Ans



## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Quadro 1- Processo evolutivo da psicodinâmica do trabalho

Figura 1 - Dinâmica prazer-sofrimento vivenciada pelos trabalhadores nas organizações

Figura 2 - Esquema da Análise de Núcleos de Sentido (ANS)

Figura 3 - As três perspectivas do trabalho

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANS – Análise dos Núcleos de Sentido

CEFET-MG Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

E1 – Entrevistado 1

E2 – Entrevistado 2

E3 – Entrevistado 3

E4 – Entrevistado 4

E5 – Entrevistado 5

IFES Instituição Federal de Ensino Superior

FNH Faculdade Novos Horizontes

MEC – Ministério da Educação e Cultura

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
1.1 Problema de Pesquisa	15
1.2 Objetivos	15
1.2.1 Objetivo geral	15
1.2.2 Objetivos específicos	15
1.3 Justificativa	16
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>18</b>
2.1 O contexto da organização do trabalho	19
2.2 Psicodinâmica do trabalho	21
<b>3 CONTEXTO DA PESQUISA</b>	<b>37</b>
3.1 Breve histórico da instituição pesquisada	38
3.2 O papel do pedagogo	39
3.3 O trabalho do pedagogo no CEFET-MG	41
<b>4 METODOLOGIA</b>	<b>42</b>
4.1 Caracterização da Pesquisa	42
4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa	45
4.3 Técnica de coleta de dados	45
4.4 Técnica de análise dos dados	47
<b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>50</b>
5.1 Categorias	50
5.1.1 Significado e sentido do trabalho	50
5.1.2 Condições de trabalho	56
5.1.3 As relações socioprofissionais	60
5.1.4 Comunicação organizacional	62
5.1.5 Prazer	66
5.1.6 Desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho	67
5.1.7 Saúde/Doença	69
5.1.8 Sofrimento	71
5.1.9 Estratégias defensivas	76
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>90</b>
<b>APÊNDICE</b>	<b>97</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O homem por meio do trabalho constrói sua identidade social (Dejours,2004) e ao construir essa identidade, estabelece relação com o real do trabalho. Assim a Psicodinâmica do Trabalho investiga a saúde no trabalho, na tentativa de desvendar as vivências intersubjetivas dos sujeitos trabalhadores em relação à organização do trabalho.

O trabalho como fonte de prazer e sofrimento é cada vez mais estudado (CODO, 1999; MANCEBO, 2007; ESTEVE, 1999; LEMOS, 2005; GARCIA, 2010; CRUZ *et al.*, 2010; BOSI, 2011; dentre muitos).

As profundas e constantes mudanças de paradigmas, ocorridas nas organizações de trabalho, especialmente sob a transição do modelo fordista de produção para o pós fordista, na busca desenfreada pelo capital, fizeram emergir a reestruturação produtiva, com diferentes e novos posicionamentos frente às relações de trabalho como apontado por diversos estudos. (CASTEL, 1998; ; KOVÁCS, 1998; HARVEY, 2004; KOVÁCS, CASACA; FERREIRA, 2006).

Nessa lógica marcada pela competitividade acirrada, o trabalhador é visto apenas como 'um agente produtivo'; não é percebido pelas organizações como um indivíduo que tem aspirações, fraquezas e angústias (CHANLAT; BÉDARD, 1993).

De acordo com Luz (2007), as organizações modernas passaram a exigir dos trabalhadores alto nível de comprometimento com os valores organizacionais e, segundo Honório (1998), as relações de trabalho foram sendo diversificadas e fragmentadas devido aos novos arranjos organizacionais, como subcontratação, terceirização e informalidade, assinalados pela flexibilidade e pela exclusão dos direitos trabalhistas.

Para garantir a empregabilidade do trabalhador, exige-se dele maior capacidade de iniciativa, flexibilidade, versatilidade, criatividade, fidelidade, autogerenciamento das

habilidades intelectuais, doação/negação do ego, constituindo-se como condições essenciais. (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008).

Na tentativa de garantir a sua empregabilidade muitas vezes o trabalhador mobiliza para si as questões do trabalho, passando a ser responsável pelo seu desempenho e concomitantemente pelas consequências dele decorrentes (GRISCI, 2008).

Isso tem gerado para o empregado uma sobrecarga emocional, o que, conseqüentemente, traz problemas de saúde de ordem física e mental; em outras palavras, acarreta o sofrimento do trabalhador, ou seja, as frequentes mudanças na sociedade, no mercado e nas relações sociais fizeram emergir também as manifestações de sofrimento e psicopatologias conforme denuncia Dejours (1987). Nessas condições, o aparelho psíquico do trabalhador é afetado.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, p. 25).

Estudos realizados por Assis e Macedo (2008), Smeha e Ferreira (2008), Almeida e Pires (2007), Martins e Rabazzi (2006), Torres e Abrahão (2006) abordam os problemas teóricos e práticos relativos ao universo de contradições que envolvem as relações de trabalho e as organizações, na tentativa de compreender como o trabalho pode ser fonte de prazer e/ou sofrimento.

Segundo Mendes (2007, p. 50), “o sofrimento se apresenta como uma reação, uma manifestação da resistência e da insistência em viver em um ambiente precarizado”. Para essa autora, cada categoria profissional está sob o domínio de um modelo específico de organização do trabalho, que pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou dificultadores da saúde mental do trabalhador.

Como apontam Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o adoecimento psíquico do profissional é uma forma de extravasar a energia psíquica aniquilada. Para os autores, o trabalhador é de certo modo despossuído de seu corpo físico e nervoso,

sendo domesticado e forçado a agir de acordo com a vontade do outro, o qual comanda sua carga psíquica em qualidade e quantidade.

Ainda segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o trabalhador, quando não consegue equacionar seus anseios e as peculiaridades da organização do trabalho, descarregando a sua energia pulsional, sofre a consequência mediada da tensão em forma de desprazer e de doenças.

Assim, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994, p.29) afirmam que “a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão”. Tem-se então, vivências de sofrimento mediadas pelo trabalho. Dessa forma, o trabalho apresenta-se para o sujeito trabalhador como gerador de sofrimento e conseqüentemente podendo levar ao adoecimento físico e psíquico.

O prazer no trabalho, de acordo com Mendes (2003) advém da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho, constituindo como indicadores de saúde no trabalho. O prazer promove a estruturação psíquica, em detrimento de uma subjetividade no trabalho que faculta as negociações influenciando positivamente na formação da autoimagem .

Ainda de acordo com Mendes (2005), as vivências de prazer e sofrimento são advindas da interação de três fatores, ou seja, a da subjetividade do trabalhador, da dinâmica da organização do trabalho e da coletividade no trabalho. Esses fatores diferenciados se integram e é a partir daí que a Psicodinâmica do Trabalho, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), tem como centro de interesse, de um lado, o estudo das relações entre comportamentos, vivências de prazer e sofrimento; e, de outro lado, o estudo da organização do trabalho bem como as relações sociais estabelecidas pelo trabalho.

Como abordam Macedo e Guimarães (2003), o trabalho não é espaço só de sofrimento ou de prazer. Ele é a soma dinâmica das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, conduzidas pela organização do trabalho.

O trabalho realizado pelos profissionais da educação tornou-se tema de vários estudos e de investigações devido às condições desestruturantes nas quais esses trabalhadores têm mobilizado suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção educacional (ESTEVE, 1999; CODO, 1999).

Assim, a relação entre os fatores saúde/doença/trabalho do profissional da educação, mais especificamente , direcionados a docentes, aumentou nos últimos anos e diversos estudiosos (Mancebo, 2007; Freitas e Cruz, 2008) têm se dedicado a pesquisas sobre a precarização do labor desses profissionais, a redução de investimentos no setor e a desvalorização da educação (CZEKSTER, 2007), porém não se pode dizer o mesmo para a categoria de pedagogos com relação a pesquisa sobre saúde/doença desse trabalhador.

Estudos realizados por Mendes e Abrahão (1996) e Lancman *et al.* (2007) apontam a Psicodinâmica do Trabalho como indicativo para produzir novos conhecimentos, bem como para análise, prevenção e intervenção de processos de trabalho agressivo à saúde psíquica do trabalhador.

No Brasil, diversas pesquisas têm abordado a Psicodinâmica do Trabalho em diferentes áreas do conhecimento como Merlo e Mendes (2009) na saúde; Macedo (2010); Souza (2010); Ferreira (2011); Bueno e Macêdo (2009), Bueno e Macêdo (2012), e Bueno, Macedo e Heloani (2011) nas artes, entretenimento e lazer.

De acordo com Codo (2000), o estudo exponencial brasileiro sobre as vivências de prazer e sofrimento de educadores foi uma pesquisa que abrangeu 52.000 educadores de todas as regiões do país, evidenciando que prazer e sofrimento andam lado a lado no labor no campo educacional.

Serra (2006) aponta que os profissionais da educação, estão inserido no contexto das profissões mais estressantes, pois sua atividade pode ser comparada à de outros profissionais como os trabalhadores do serviço social, da saúde, da segurança pública e os profissionais liberais, conforme aponta estudo realizado por Zille (2010) sobre o nível de estresse ocupacional em trabalhadores que exercem função gerencial, cujo labor demanda um forte e contínuo contato com pessoas.

Dejours (1998) considera que os desgastes de ordem física e mental que acometem os trabalhadores são produto das próprias exigências oriundas das relações interpessoais, do grande número de tarefas, das exigências de participações em reuniões de trabalho, das tarefas administrativas na própria instituição, assim como das cobranças para a qualificação dos trabalhadores.

A partir desse contexto, o foco central desta investigação foram os pedagogos em seus ambientes de trabalho nos campus do CEFET/MG em Belo Horizonte.

A intenção era ouvir o que esses profissionais tinham a dizer sobre seu cotidiano laboral e as fontes causadoras de prazer e sofrimento, pois, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), ao promover a escuta dos trabalhadores, podem-se verificar as defesas individuais e coletivas contra o sofrimento. Salienta os autores que é preciso conhecer essas defesas para se compreender realmente o sofrimento ocasionado pelo trabalho.

Foi importante considerar como esses profissionais vivenciam sua interação com a organização de trabalho e quais as vivências predominam (as de prazer ou as de sofrimento), utilizando para tal o embasamento teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Nessa perspectiva, buscou-se responder ao problema de pesquisa apresentado a seguir.



## **1.1 Problema de Pesquisa**

Apresentadas as considerações teóricas, diante desse contexto, tem-se o seguinte questionamento que orientou a pesquisa: como se configura o prazer e o sofrimento dos pedagogos em sua atividade laboral e as consequências em sua prática pedagógica?

Nas próximas subseções desta introdução, são apresentados os objetivos e a justificativas da escolha do tema pesquisado.

## **1.2 Objetivos**

Tendo como propósito avançar no conhecimento sobre o tema, foram estabelecidos os seguintes objetivos:

### **1.2.1 Objetivo Geral**

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos pedagogos que atuam em duas unidades do CEFET/MG e as consequências dessas vivências no seu fazer pedagógico.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

Com o intuito de atingir o objetivo geral, foram elencados os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever a organização do trabalho em que os pedagogos estão inseridos;
- b) Identificar quais são os fatores apontados pelos pedagogos como causadores de prazer e sofrimento no trabalho;

- c) Identificar as estratégias de defesa utilizadas pelos pedagogos em sua atividade laboral para fazer face às situações geradoras de sofrimento e transformá-las em situações geradoras de prazer;
- d) Investigar as possíveis consequências do sofrimento laboral na prática pedagógica dos pesquisados.

### **1.3 Justificativa**

Este estudo pautou-se pela necessidade de trazer à tona a problemática que envolve as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos pedagogos dentro do CEFET/MG.

Em pesquisas realizadas em artigos acadêmicos sobre a temática 'prazer e sofrimento no trabalho de pedagogos', observou-se a escassez quanto à pesquisas relacionadas ao trabalho do pedagogo em suas vivências de prazer e sofrimento, quer seja em instituições públicas, quer seja em instituições privadas.

Assim, este estudo se justificou como de relevância acadêmico-científica por dar visibilidade às vivências de prazer e sofrimento no trabalho do pedagogo, ampliando os estudos já realizados, como exemplos (VILA e SANTOS, 2007; OLIVEIRA e GARCIA, 2008; VILELA, 2010 e CUPERTINO, 2011), estudos estes não direcionados a pedagogos, mas a outros profissionais da educação. Este estudo amplia as pesquisas já existentes como a de Cupertino (2011), que investiga as vivências de prazer e sofrimento dos docentes de instituição de ensino da rede federal. Esta pesquisa revela o contexto do trabalho dos pedagogos em suas vivências de prazer e sofrimento relacionadas às suas práticas pedagógicas.

Como relevância organizacional, esta pesquisa busca contribuir com informações pertinentes ao trabalho do pedagogo, sob a ótica desses profissionais, de modo que contribui como indicativo de análise para as instituições de ensino, bem como para a própria instituição pesquisada, suscitando assim novas pesquisas capazes de

ampliar o conhecimento sobre a temática prazer-sofrimento no trabalho do pedagogo dentro de outras organizações de ensino públicas ou privadas.

Do ponto de vista de relevância social, o estudo se revelou oportuno por identificar e compreender como as condições de trabalho oferecidas dentro de uma organização de ensino público podem ou não contribuir para as vivências de prazer e sofrimento do pedagogo e como essas condições podem interferir de forma significativa na saúde física e mental desses trabalhadores. Justificou-se também pela preocupação com o sujeito e o coletivo desses profissionais em situações de vulnerabilidade no trabalho.

Em termos estruturais, este trabalho compõe-se de seis capítulos. O primeiro diz respeito à introdução, no qual se contextualiza o tema, apresentam-se os objetivos e a justificativa. O segundo capítulo aborda o referencial teórico que embasa todo o trabalho. No terceiro, apresenta-se o contexto de pesquisa, enquanto no quarto apresenta-se a metodologia a ser utilizada, discriminando o tipo de pesquisa quanto aos fins e aos meios, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, assim como a técnica de coleta de dados e a técnica de análise dos dados. O quinto capítulo desenvolve-se da seguinte forma: apresentação e análise dos dados. No sexto capítulo, formulam-se as considerações finais. Esta dissertação finaliza-se com a apresentação das referências e do apêndice.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente, neste capítulo, apresentam-se, de forma geral, os fundamentos teóricos em que se baseia este estudo. Posteriormente, este capítulo é subdividido em duas seções. Na primeira seção, apresenta-se o contexto da organização do trabalho e na segunda aborda-se a Psicodinâmica do Trabalho.

Para o alcance do objetivo do estudo, optou-se pela concepção da Psicodinâmica do Trabalho desenvolvida por Christophe Dejours, que estuda os efeitos para a saúde do trabalhador do uso de estratégias defensivas contra o sofrimento, resultante dos processos de subjetivação das vivências de prazer-sofrimento no trabalho.

Dejours (1994) define estratégias defensivas como regras de condutas construídas e conduzidas pelos trabalhadores e que variam conforme as situações de trabalho, sendo assinaladas pela engenhosidade, sutileza e diversidade, fazendo com que os indivíduos trabalhadores consigam suportar o sofrimento sem adoecer.

Para Dejours(1994), as estratégias defensivas são positivas quando protegem o trabalhador contra o sofrimento ocasionado pelas circunstâncias de trabalho geradoras de conflito, mantendo o equilíbrio psíquico e protegendo a saúde. No entanto, essas defesas tornam-se negativas à medida que alienam o trabalhador, imobilizando-o. Somente a tomada de consciência e a luta por mudança de comportamento e atitude do trabalhador podem favorecer a cura.

De acordo com Mendes (2007), as estratégias defensivas são modos compensatórios de pensar, sentir e agir utilizados pelos trabalhadores para aguentar o sofrimento ocasionado pela atividade laboral e em sua grande maioria “são construídas em consenso pelo grupo de trabalhadores, existindo um acordo tácito de todos os membros na manutenção da defesa” (MENDES, 2007, p. 38).

Ainda de acordo com Mendes(2007), o objetivo principal dessas estratégias é atenuar a percepção do sofrimento, pois funcionam como um modo de proteção

para o trabalhador. Dejours (2004) esclarece que as defesas podem ser de proteção, adaptação e de exploração.

Mendes (2007) assim explicita que as defesas de proteção são utilizadas pelos trabalhadores como meio de suportar o sofrimento, sendo mediadas pelos modos de pensar, sentir e agir compensatoriamente, de forma alienada, para conseguir evitar o adoecimento, mantendo de maneira inalterada a situação vigente causadora de sofrimento. No entanto, com o passar do tempo, essa forma de proteção pode esgotar-se em decorrência de não haver nenhuma ação de mudança e, com isso, tem-se o risco do adoecimento.

As defesas de adaptação e de exploração, ainda segundo Mendes (2007), pode se esgotar mais rápido devido ao fato de exigir do trabalhador um investimento físico e sociopsíquico acima do seu desejo e capacidade. A base dessas defesas é a negação do sofrimento e a submissão, sendo que os trabalhadores passam a dirigir o seu modo de pensar, sentir e agir para atender ao desejo da excelência.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o trabalho, além de ser um meio pelo qual o sujeito supre suas necessidades básicas, constitui-se numa forma de inserção social. Daí a necessidade de analisar como os pedagogos em suas vivências intersubjetivas vivenciam o trabalho.

## **2.1 O contexto da organização do trabalho**

A necessidade de abrir este tópico neste estudo se dá não apenas pela riqueza de conhecimento que essa contextualização pode trazer, mas também pela manifestação de como esse componente humano, a saber, o trabalho, pode sofrer diversas formas de compreensão dependendo do contexto histórico no qual está inserido.

Conforme pontuado por Lancman (2004), o trabalho é uma referência fundamental na vida de quem o realiza, pois, na sua relação com ele, o sujeito estabelece uma teia de significados que influenciam a centralidade das outras esferas de sua vida.

De acordo com 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, entre outros.

Como apontado por Oliveira (2001), a Revolução Industrial criou uma nova realidade para as organizações: a produtividade e o desempenho passaram a depender também do comportamento das pessoas e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos.

Diante da lógica capitalista, da reestruturação produtiva, com o aumento da competição no mercado, os avanços tecnológicos, a grande oferta da mão de obra, surgiram novos regimes de trabalho, como a terceirização e a subcontratação, como pontuado por Honório (1998), objetivando a lucratividade.

Segundo Oliveira (2001), para alcançar essa lucratividade, seria necessário um extremo controle da mão de obra; então, o trabalho passou a ser planejado através de um alto rigor científico. A Revolução Industrial, ao estabelecer uma nova realidade para as organizações, como já dito, mobilizou estudos científicos sobre o trabalho, na tentativa de se encontrar parâmetros que conduzissem à obtenção de maior produtividade dos trabalhadores.

Como mencionado por Barros, Andrade e Guimarães (2008), as organizações passaram a exigir do trabalhador: flexibilidade, doação, dinamismo, espírito de grupo, iniciativa e, até mesmo, capacidade de gerir seu próprio capital intelectual a fim de manter-se empregável. Para fazer frente à globalização da economia, as organizações modernas têm buscado a qualidade e a competitividade e, com isso, estão exigindo maior participação dos trabalhadores nos processos organizacionais.

Como consequência dessas cobranças, o trabalhador fica em último plano, embora no discurso capitalista ele seja o 'parceiro', o 'elemento importante'. Segundo Guattari e Rolnix (2005), são criados os "espaços da farsa", uma vez que a padronização do pensamento e do comportamento são pilares dessa construção subjetiva à qual estão submetidos os trabalhadores.

Resumindo, deixa-se de considerar o trabalhador como ser humano, com suas fraquezas, medos, ansiedades, bem como seus limites, o que tem contribuído para potencializar problemas de saúde física e mental, gerar sobrecarga emocional, além de exigir muito mais do relacionamento interpessoal dentro das organizações.

Enfim, como muito bem diz Dejours (1999), o sofrimento propiciado pelo trabalho tem sido frequentemente negligenciado por uma sociedade que celebra a reestruturação do trabalho, a flexibilidade funcional e o avanço tecnológico.

## **2.2 Psicodinâmica do Trabalho**

O construto teórico de referência da Psicodinâmica do Trabalho aborda os seguintes fatores: organização do trabalho para a psicodinâmica, trabalho real e trabalho prescrito, carga psíquica, vivências de prazer e vivências de sofrimento, mobilização psíquica coletiva, estratégias defensivas individuais e coletivas, sofrimento criativo e sofrimento patogênico. Esses fatores serão explicitados a seguir.

Dejours (1992) conceitua organização do trabalho como divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o poder hierárquico e as modalidades de comandos e, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a organização do trabalho é resultante da combinação entre a organização e os trabalhadores.

De acordo com Mendes (2007), a organização do trabalho é definida como a divisão e conteúdo das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.

Quanto à organização do trabalho prescrito, seria um tipo de manual de procedimentos para cada operação a realizar no trabalho, sendo que o trabalho real estaria relacionado ao que de fato acontece no dia a dia para que se viabilize o trabalho. O descompasso entre o trabalho prescrito e o real, dependendo dos mecanismos mediadores utilizados pelos trabalhadores, constituem em fonte geradora de sofrimento ou de prazer (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Na literatura científica da área da Psicodinâmica, o sofrimento é compreendido sob enfoques diferenciados. De acordo com Selegmann-Silva (1994),

Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação; invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento (SELEGMANN-SILVA 1994, p. 14).

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) discorrem que o sofrimento pode ter sentido positivo ou negativo, dependendo das estratégias utilizadas pelo indivíduo para administrar a situação de trabalho. É uma vivência intermediária entre a doença mental e o bem-estar psíquico.

O conceito de prazer relaciona-se diretamente com o conceito de carga psíquica, pois “o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 24).

Sobre o conceito de prazer, Ferreira e Mendes (2003) afirmam:

[...] o prazer é uma vivência, individual e ou compartilhada por um grupo de trabalhadores, de experiências de gratificação provenientes da satisfação dos desejos e de necessidades do trabalhador, quando da mediação bem-sucedida dos conflitos e contradições gerados em determinado Contexto de Produção de Bens e Serviços (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 54).



Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) distinguem dois tipos específicos de sofrimento. O primeiro, denominado sofrimento patogênico, tem início quando já foram explorados todos os recursos defensivos do indivíduo. É uma espécie de resíduo não compensado que leva à destruição do equilíbrio psíquico do sujeito, levando-o para uma lenta e desastrosa destruição orgânica. O segundo, denominado sofrimento criativo, acontece quando o trabalhador elabora soluções originais que favorecem ou restituem a sua saúde.

De acordo com Mendes (1995), o sofrimento criativo não é sinônimo de prazer; pressupõe um investimento sublimatório, onde o prazer sexual infantil será substituído pelo prazer no trabalho.

A mobilização coletiva, conforme colocado por Ferreira e Mendes, “são modos de agir em conjunto dos trabalhadores, por meio do espaço público de discussão e da cooperação, para eliminar o custo humano negativo do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003, p. 55)

No tocante às estratégias defensivas no trabalho, essas podem ser, segundo Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), individuais ou coletivas, sendo as estratégias coletivas um mecanismo pelo qual o trabalhador busca transformar e minimizar sua percepção da realidade que lhe causa sofrimento. As estratégias coletivas se diferem das individuais à medida que desaparecem, quando é afastada a situação do sofrimento.

Ainda de acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, é vivenciado de forma particular por cada trabalhador permitindo a transformação do sofrimento a partir de uma operação simbólica, mobilizando a inteligência prática, que ajuda o trabalhador a resistir ao que é prescrito.

A abordagem Psicodinâmica do Trabalho foi desenvolvida na França a partir dos estudos da psicopatologia do trabalho, em 1980, por Christophe Dejours, que

passou a nortear seus estudos e pesquisas para a normalidade, deslocando, dessa forma, sua análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento e as doenças mentais advindas do trabalho (MENDES, 2007).

De acordo com Dejours (1992), desde os anos 70, a disciplina psicopatologia do trabalho vem estudando a interface homem e organização do trabalho, porém o termo “Psicodinâmica do Trabalho” passou a existir a partir de 1992, sendo mais abrangente que a psicopatologia para definir o amplo domínio da clínica. A substituição do termo psicopatologia do trabalho para a psicodinâmica do trabalho deu-se a partir do momento em que se desloca o enfoque das pesquisas para as ‘situações de normalidade’ e não mais para as ‘situações de patologia’.

Referindo-se a essa evolução, assim se manifesta Dejours:

Essa disciplina – inicialmente denominada psicopatologia do trabalho – tem por objeto o estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho. Fundada ao final da II Guerra por um grupo de médicos – pesquisadores liderados por L. Le Guillant, ela ganhou há uns 15 anos um novo impulso que levou recentemente a adotar a denominação de “análise psicodinâmica das situações de trabalho”, ou simplesmente “psicodinâmica do trabalho”. Nesta evolução da disciplina, a questão do sofrimento passou a ocupar uma posição central (DEJOURS, 1999, p. 21).

Para Dejours (1993), o que importa à Psicodinâmica do Trabalho é conseguir compreender como os trabalhadores, mesmo em condições de trabalho desestruturantes, conseguem manter um determinado equilíbrio psíquico, ou seja, a Psicodinâmica do Trabalho privilegia a inter-relação entre o sujeito e o trabalho real e os mecanismos de mediação utilizados pelos trabalhadores para se relacionar com o sofrimento, ou ainda, as estratégias individuais ou coletivas que são utilizadas pelos trabalhadores para, apesar das condições adversas, evitar o adoecimento.

Assim, o objeto central dos estudos de Dejours passa a ser “a compreensão das estratégias às quais o trabalhador recorre para manter-se saudável, apesar de certos modos de organização do trabalho patologizantes” (DEJOURS, 2004, p. 172).

Segundo Mendes (2007), a evolução histórica e conceitual da psicodinâmica do trabalho é assinalada por três fases interligadas e complementares.

Resumidamente, a primeira fase enfoca as questões relacionadas ao sofrimento vivenciado pelos sujeitos-trabalhadores e os mecanismos de defesa utilizados para o enfrentamento dessas vivências. A fase seguinte prioriza o prazer e uma análise mais aprofundada dos mecanismos de defesa utilizados como forma de se obter maior prazer no trabalho. A terceira fase tenta compreender a construção da identidade do trabalhador, sendo o trabalho concreto a fonte dessa construção.

Em 1980, ainda apresentando a expressão 'psicopatologia do trabalho', o estudo, nessa fase, é focado na gênese do sofrimento do sujeito-trabalhador e seu embate com a organização do trabalho em face da precarização das condições laborais fundamentadas no modelo taylorista, que separa o trabalho prescrito e o real, e conseqüentemente separa a concepção da execução (BRAVERMAN, 1987).

Ainda segundo Braverman (1987), a crítica principal ao taylorismo é que esse modelo impede a conquista da identidade no trabalho, a qual ocorre precisamente no espaço entre o trabalho prescrito e o real. Em tal contexto, a organização científica do trabalho não se limitaria apenas à desapropriação do saber; ela proibiria, também, toda a liberdade de organização, de reorganização e de adaptação ao trabalho, pois tal adaptação exigiria uma atividade intelectual e cognitiva não esperada pelo taylorismo.

Conforme Mendes (2007), a década de 1990 marca a consolidação e divulgação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de elucidar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos sujeitos, ou seja, como os trabalhadores subjetivam as vivências de prazer-sofrimento.

Ainda como discorre Mendes (2007), os estudos dessa fase também dão notoriedade às patologias sociais como banalização do sofrimento, à violência moral

e à exclusão do trabalho, à servidão voluntária, à hiperaceleração, aos distúrbios osteomusculares, à depressão, ao alcoolismo e ao suicídio, refletindo uma inversão de perspectiva teórica inicial, que passa a ter como ponto de partida a psicodinâmica das situações de trabalho para o entendimento das psicopatologias da atividade laboral.

A ótica da psicodinâmica centra-se nas vivências de prazer-sofrimento relacionadas ao contexto laboral, bem como nos mecanismos utilizados pelo sujeito-trabalhador para enfrentar a organização do trabalho, sustentar a saúde, impedir o adoecimento e assegurar a produtividade. Toda atenção é voltada à análise do trabalho real e concreto como espaço de edificação de identidade do sujeito-trabalhador, ao estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel em relação às vivências de prazer e sofrimento e ao embate dessas vivências nas novas estruturas de organização do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

O quadro a seguir mostra o modelo do processo evolutivo da Psicodinâmica do Trabalho.

**Quadro 1 – Processo evolutivo da Psicodinâmica do Trabalho**

<b>Período</b>	<b>Aspectos enfatizados na fase</b>
1970 1ª Fase A Gênese	Estudo do sofrimento psíquico, sua gênese e transformações oriundas do confronto entre o psiquismo do trabalhador e a organização do trabalho.
1980 2ª Fase Foco na saúde	Foco na Psicopatologia e Psicodinâmica. Estudo sobre o prazer e a análise dos mecanismos utilizados pelos trabalhadores para tornar o trabalho saudável.
1990 3ª Fase Utilização das ideias de Habermas (1989- 1991). Teoria comunicacional e análise do trabalho na construção da identidade do trabalhador	Estudo da dinâmica do reconhecimento e de seu papel sobre a vivência de prazer e de sofrimento no trabalho das novas estruturas da organização do trabalho.
2000 Fase Atual	Estudo do trabalho na construção da identidade do trabalhador e as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, na psicologia do reconhecimento e da sublimação como estratégia de enfrentamento e nos estudos sobre clínica do trabalho, proposta de uma ação transformadora através do espaço de discussão coletiva onde a palavra passa a ter autonomia e liberdade de expressão. Clínica psicodinâmica do trabalho.

Fonte: Adaptado de Bueno e Macêdo (2012) Pires (2011) e Dias (2007, p. 43).

Assim, Dejours (1992, 1993, 1999) torna-se pioneiro ao elaborar a nova ciência que trata da “análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho” (DEJOURS, 1993, p. 49).

A Psicodinâmica do Trabalho, ao propor a normalidade como objeto, torna mais amplas as perspectivas das pesquisas, as quais não mais irão abordar apenas o sofrimento, mas também o prazer no trabalho; não mais somente o homem, mas também o trabalho; não mais somente a organização do trabalho, mas também as situações de trabalho nos detalhes e na sua dinâmica interna (DEJOURS, 2008).

O conceito de normalidade é definido por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) como o equilíbrio psíquico entre as condições desestruturantes do trabalho e os mecanismos de defesas psíquicas, sendo o equilíbrio o produto de uma regulação que requer defesas especiais, elaboradas pelo próprio trabalhador, porém essa normalidade é atingida pelo sofrimento.

A condição de normalidade inclui tanto o prazer quanto o sofrimento e pode ser um mecanismo de defesa que não deixa de evidenciar o sofrimento com intuito de evitar a somatização de doenças ou a loucura, como nos ensinam Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994):

A psicopatologia tradicional baseada, como dissemos, no modelo da fisiopatologia das doenças do corpo é dedicada, antes de mais nada, ao estudo das doenças mentais e da loucura. Ora, o campo de investigação que se trata de explorar aqui diz respeito a sujeitos que, apesar das pressões que devem enfrentar, conseguem evitar a doença e a loucura. Trata-se, portanto, de estudar um campo psicopatológico não ocupado pela loucura: aquele da *normalidade*. Por certo que a normalidade dos componentes não implica a ausência de sofrimento. E sofrimento, além disso, não exclui o prazer (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p.47).

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a psicodinâmica do trabalho tem como foco, de um lado, o estudo das relações entre condutas, comportamentos, vivências de sofrimento e de prazer; e, de outro lado, o estudo da organização do trabalho e as relações sociais de trabalho. Assim os autores apontam 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. Segundo os autores, 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; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 83).

Portanto, outro ponto importante a se considerar é que a psicodinâmica do trabalho possibilita a compreensão das relações sociais presentes no trabalho e em sua organização, considerando as interações entre os sujeitos e destes com o trabalho de forma coletiva e não os indivíduos isoladamente, pois o trabalho, além de ser o meio pelo qual o ser humano supre suas necessidades básicas, é também, segundo Morin (2001), um meio de se estabelecer relações com os demais, de promover a integração do indivíduo, contribuindo na edificação de sua identidade e na sua identificação com o meio social.

A psicodinâmica envolve ainda a clínica do trabalho, que constitui o espaço da fala e da escuta do sofrimento, originado da realidade concreta da organização do trabalho, a qual possibilita aos trabalhadores reconstruírem a capacidade de pensar e desenvolver estratégias de ações individuais e coletivas para confrontar as situações provocadoras de sofrimento, buscar o prazer e, conseqüentemente, a saúde (MENDES, 2007).

A autora considera que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são advindas da interação de três fatores diferenciados que se integram:

- a) o da subjetividade do trabalhador, indivíduo ímpar, com história de vida, desejos e necessidades particulares;
- b) o da dinâmica da organização do trabalho, com todas as exigências no que diz respeito às imposições de eficácia, normas e padrões de condutas;
- c) o da coletividade, relações entre pares e hierarquias, normas e valores de convivência social no trabalho (MENDES, 2005).

Em relação à díade 'sofrimento-prazer' no trabalho, Dejours (1999) assinala que o trabalho é fonte de sofrimento quando se associa à rigidez hierárquica, à burocratização exagerada, ao medo, à incoerência entre o conteúdo da tarefa e o distanciamento em relação aos anseios do trabalhador, à falta de reconhecimento profissional e à influência negativa da formação da autoimagem do profissional, enquanto as vivências de prazer são resultantes da valorização e o reconhecimento do trabalhador, onde há espaço para a criatividade, onde há margens de liberdade para o profissional adequar suas necessidades ao labor.

Ainda nessa mesma linha de considerações, Ferreira e Mendes (2003) apontam as principais características das relações de prazer no trabalho:

- a) são oriundas do bem que o trabalho impacta no corpo, na mente e nas relações com as pessoas;
- b) suas principais causas são pautadas nas dimensões da organização, das condições e das relações socioprofissionais que estruturam o contexto de produção de bens e serviços;
- c) constituem um dos antecedentes de bem-estar no trabalho, sob a forma de uma avaliação consciente de que algo vai bem e, conseqüentemente, é um indicador de saúde;
- d) revelam-se por meio de gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho;
- e) constituem-se como um dos indicadores de saúde no trabalho, ao promover a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade individual, em detrimento de uma subjetividade no trabalho que viabilize as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e o trabalho concreto;
- f) são evidenciadas quando a sublimação é possível, significando que a organização, as condições e as relações sociais de trabalho permitem uma descarga do investimento pulsional que, quando ocorre, permite a ressignificação do sofrimento e o uso da mobilização coletiva, levando à transformação do contexto de produção do trabalho em fonte de prazer.

Ferreira e Mendes (2003) enumeram também as características principais das relações de sofrimento do trabalho:

- a) têm origem nos males que o trabalho causa no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais;
- b) suas causas principais são mediadas pelas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços;
- c) constituem como um dos antecedentes do mal-estar no trabalho, sob a forma de uma avaliação de que algo não vai bem;
- d) tornam-se manifestas por ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho;
- e) estabelecem-se como um indicador de saúde, por ser, paradoxalmente, uma vivência de afetos dolorosos e mobilizadores para as mudanças das situações que fazem sofrer e que podem ser ressignificadas pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de produção;
- f) são indiretamente observáveis e, em sua grande maioria, invisíveis pelo seu caráter inconsciente, manifestando-se por meio da fala sobre um conjunto de sentimentos que o sintetiza.

Vale destacar aqui a consideração de Barros, Andrade e Guimarães (2008) que nos fazem um alerta:

[...] é importante ressaltar o quanto o sofrimento e a angústia estão entranhados no mundo do trabalho e podem levar a adoecimento psíquico. Esse, por sua vez, gera discriminação, exclusão e incentiva a prescrição indiscriminada de ansiolíticos e antidepressivos, tirando o foco do adoecimento provocado pelo ordenamento do trabalho e voltando-o para o trabalhador (BARROS; ANDRADE; GUIMARÃES, 2008, p. 11).

No tocante às pressões oriundas da organização do trabalho, Dejourns, Abdoucheli e Jayet (1994) consideram que essas estão atreladas à própria forma como o trabalho está organizado. Por um lado, o modo operatório prescrito através da divisão de



tarefas entre os operadores, ritmo, repartição; por outro lado, a divisão de homens por meio da hierarquização, controle, relações de poder e outros. Se as condições de trabalho têm como precípua o corpo, a organização do trabalho, por sua vez, opera no funcionamento psíquico do trabalhador.

Em relação ao sofrimento psíquico, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) explicam que ele advém do embate existente entre a estrutura prescrita do trabalho e o sistema psíquico do indivíduo. Os autores consideram que “podemos distinguir dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico”. O segundo acontece quando o indivíduo sucumbe às pressões da organização do trabalho, quando não há componentes positivos geradores de satisfação e prazer, tendo como alvo a saúde do trabalhador como também o seu emocional, o que provoca, mesmo que de forma inconsciente, o desmantelamento do seu aparelho mental e de seu equilíbrio psicológico.

Conforme dito anteriormente, para Dejours (1992), o indivíduo mobiliza estratégias próprias para tratar o sofrimento ocasionado pelo trabalho, ou seja, ele passa a desenvolver meios para diminuir esse sofrimento, de modo que a doença se manifesta em uns, deixando outros a salvo, de acordo com o significado que o sofrimento assume na vida de cada trabalhador.

Ao resignificar o sofrimento e vivenciar o prazer através da mobilização subjetiva, utiliza-se a inteligência astuciosa como recurso coletivo do trabalho, como espaço público para a fala de cooperação. Essa estratégia faz com que o sofrimento inicial se transforme em prazer (MORAES, 2008; MENDES 2007).

Essa ideia é também defendida por Hernandez e Macedo (2008), os quais salientam que, para enfrentar o sofrimento desencadeado pela organização da atividade laboral, são utilizados mecanismos de enfrentamento a esse sofrimento, na maioria, de forma coletiva. Dessa forma, os trabalhadores minimizam as vivências de sofrimento e aumentam o prazer, para que possam suportar as situações de trabalho adversas e permanecer nas organizações.

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), esses mecanismos de defesa utilizados pelos trabalhadores decorrem de alguns procedimentos de defesa, sendo que o primeiro consiste em libertar-se das responsabilidades, em não mais tomar iniciativas, em remeter sempre para os escalões superiores as decisões e se ater estritamente às consígneas de execução.

A segunda atitude defensiva consiste em passar por cima de seu superior imediato, não se dirigindo mais a ele, mas passando diretamente ao nível superior.

Outro procedimento defensivo consiste em enfrentar o sofrimento no silêncio e só verbalizá-lo no consultório médico. É a individualização máxima do sofrimento e é indicativo de que as defesas coletivas não são mais eficazes.

Este fechamento individualista é certamente uma válvula de segurança, é também causa de sofrimento nas relações de trabalho e sinal de uma desorganização dos vínculos afetivos e profissionais entre os agentes (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 90).

Ainda conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), constitui também outro mecanismo defensivo o fato de o trabalhador se recusar a cumprimentar os colegas. Isso para evitar o sofrimento, pois se evita não só o conflito, mas tudo aquilo que constitui uma ocasião para que o conflito se instale.

A última atitude defensiva muito difundida consiste em denunciar os outros grupos, os coletivos, as outras equipes como incompetentes até mesmo como inimigos. Quando essa atitude se radicaliza, ela finaliza pela formação de coletivos, na qual a união de pessoas se apoia essencialmente sobre a denúncia, sobre a agressividade contra um inimigo comum.

Ainda segundo Dejours (1996), nesse sistema “o corpo fica submetido a diretivas elaboradas por uma vontade exterior ao sujeito” (DEJOURS, 1996, p. 152). O sofrimento patogênico conduz ao desequilíbrio psíquico quando o uso da criatividade

é barrado ou quando já foram utilizados todos os meios possíveis e as pressões ainda persistem, atenuando ainda mais a capacidade de não pensar do trabalhador, ocasionando assim a denominada “repressão pulsional” (DEJOURS, 1996).

Esse sofrimento tem início quando o trabalhador já utilizou todos os recursos defensivos e leva à destruição do equilíbrio psíquico do sujeito, impingindo-o de forma gradativa e violenta à destruição orgânica.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam ainda que o sofrimento presente no contexto das organizações se estabelece a partir de dados relacionados à história de vida de cada sujeito e aos aspectos referentes à sua situação atual, estabelecendo assim uma dimensão no tempo que diz respeito a processos construídos pelo próprio trabalhador no espaço de sua atividade laboral. Esse sofrimento é resultante da repressão pulsional que tem reflexo no interior e exterior organizacional, ocasionando doenças mentais e psicossomáticas.

O sofrimento criativo consiste numa maneira de relacionar-se com o sofrimento de modo a criar mecanismos para modificar o seu destino. É aí que o trabalho pode fazer a passagem do sofrimento para o prazer, ou seja:

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez em mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode, depois, ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade (DEJOURS, 1998, p. 34).

Dessa maneira, quando o labor perpassa o viés do reconhecimento, tal fato contribui sobremaneira para a edificação da identidade dos sujeitos, identidade essa responsável pela proteção da saúde mental do trabalhador.

O sofrimento criativo pressupõe um investimento sublimatório como motivação ou desafio capaz de transformar esse sofrimento em prazer na execução de atividades socialmente produtivas.

O conceito de sublimação é oriundo da teoria freudiana sobre o desenvolvimento da sexualidade, segundo a qual, após o nascimento, os órgãos sensoriais 'solicitam' satisfação por conta própria. De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), "a sublimação seria um processo psíquico insólito, graças ao qual as pulsões encontrariam uma saída dessexualizada no campo social". A sublimação aparece estreitamente associada à dimensão narcisista do Ego, sendo caracterizada por três fatores: ela se dá no campo social e sobremaneira no trabalho; é sempre relacionada às aspirações narcisistas e é evocada pela parte perversa da sexualidade.

A psicodinâmica do trabalho, utilizando a psicanálise freudiana, parte do princípio de que, sob condições adversas no ambiente de trabalho, há uma anulação do livre comportamento do sujeito. O sofrimento mental implica uma perspectiva dinâmica, que pode propiciar tanto elementos que favoreçam a saúde quanto processos de adoecimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Nesse diapasão, Mendes (1995) nos esclarece que

O sofrimento criativo não é sinônimo de prazer: este pressupõe um investimento sublimatório, no qual o prazer sexual infantil será substituído pelo prazer no trabalho. Neste sentido, o trabalho tem que ser uma escolha para o sujeito e espaço da satisfação dos desejos inconscientes (MENDES, 1995, p. 37).

Diante do exposto, depreende-se que o sofrimento pode transformar-se em prazer, desde que o trabalhador encontre reconhecimento em seu trabalho pelo seu esforço e investimento despendido na tarefa que executa, adquirindo sentido na construção da identidade no trabalho, participando na impressão de sua marca pessoal no meio social no qual está inserido (DEJOURS, 1999).

A dinâmica prazer-sofrimento vivenciada pelos trabalhadores nas organizações pode, assim, ser evidenciada pela representação da figura 1:

Figura 1 - Dinâmica prazer-sofrimento vivenciada pelos trabalhadores nas organizações



Fonte: GARCIA (2010).

De acordo com Ferreira e Mendes (2001), o contexto do trabalho é compreendido e entendido conforme três dimensões que se inter-relacionam e são interdependentes, ou seja, a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações de trabalho.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), é pela organização do trabalho que se estabelece a divisão do trabalho e a divisão dos homens, impondo uma distância entre o trabalho real e o trabalho prescrito.

Torres e Abrahão (2006), discorrem que a configuração da situação do trabalho como prazerosa ou não está diretamente relacionada a forma como o sujeito trabalhador se relaciona com o trabalho, com a organização deste, bem como consigo mesmo, com os outros trabalhadores e com o meio no qual se insere.

Assim, como colocado por Mendes (2007), o conhecimento científico em psicodinâmica relaciona-se a análise da organização do trabalho e dos modos de subjetivação, da análise das estratégias defensivas individuais e ou coletivas para afastar ou minimizar o sofrimento tendo como foco a saúde do trabalhador.

## 3 CONTEXTO DA PESQUISA

### 3.1 Breve histórico da instituição pesquisada

Desde seu início em 1910, a instituição pesquisada, a saber, o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, é uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação (MEC), detentora de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar. Tem como princípio didático-pedagógico a autonomia e pauta pelo ensino gratuito de excelência.

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2011-2015, p. 62), a instituição pesquisada tem como função social relacionar-se criticamente às demandas societárias relativas à

- formação do cidadão crítico, competente e solidário no exercício profissional técnico e tecnológico, sobretudo nas áreas de sua atuação e capaz de participar ativamente nos demais setores da vida social, interferindo na construção de um projeto de nação democrática e igualitária;
- participação no desenvolvimento científico, tecnológico e sociocultural inclusivo e sustentável, pela contribuição institucional ao desenvolvimento da inovação tecnológica e da pesquisa, particularmente aplicada, relacionadas ao contexto nacional, em especial ao da Região Sudeste e do Estado de Minas Gerais;
- construção de políticas e ações de extensão, em que se equilibram o polo da prestação de serviços públicos e disseminação da cultura com o polo da integração escola-comunidade e a construção cultural; e
- sua própria construção como uma instituição pública e gratuita que seja protótipo de excelência no âmbito da educação tecnológica.

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais assume-se como uma instituição que tem como responsabilidade a transformação social comprometida com um projeto de modernidade inclusiva, fundamentada pelos valores da competência científico-tecnológica, da autonomia, da ética, igualdade e solidariedade humana. A instituição também reconhece seu dever de prestar contas à sociedade e de autoavaliar no aprimoramento contínuo dos elevados padrões educacionais de excelência, principalmente na área tecnológica.

Ainda de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2011-2015, p.63.) esta instituição tem como finalidade:

- produzir, transmitir e aplicar conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão.
- estimular o desenvolvimento da ciência e tecnologia, a criação e o pensamento crítico-reflexivo e a solidariedade.
- formar cidadãos e propiciar a formação continuada de profissionais.
- estimular o conhecimento dos problemas da sociedade, objetivando suas soluções.
- assegurar a gratuidade de ensino.

Assim, a instituição busca atender à demanda de técnicos de nível médio, de ensino superior, de professores, especialistas e dos pós-graduandos na área tecnológica, contribuindo para a ampliação da economia de Minas Gerais, bem como para o desenvolvimento cultural e socioeconômico do estado e do Brasil.

Tendo como referência o PDI (2011-2015, p.65-66), existem cinco diretorias, sendo Diretoria de Pesquisa e Pós-graduação, Diretoria de Graduação, Diretoria de Educação Profissional e Tecnológica, Diretoria de Extensão e Desenvolvimento Comunitário e Diretoria de Planejamento e Gestão. Cada diretoria é constituída de suas secretarias e coordenações.

Ainda de acordo com o PDI (2011-2015, p.67), no início de 2011, a instituição contava com 1.236 servidores efetivos, 681 professores, sendo 82% doutores e mestres, 555 técnicos administrativos, sendo 191 pós-graduados, incluindo doutores, mestres e especialistas. Contava com 14.059 matrículas, sendo 7.593 de nível médio, 5.812 de graduação, 95 de pós-graduação *lato sensu* e 559 de mestrado.

A instituição oferece mais de 18 cursos no nível médio de educação profissional técnica, distribuídos nas diversas unidades do CEFET-MG, além de mais de uma dezena e meia de cursos de graduação ofertados desde 1979.

De acordo com dados de 2010, a instituição oferece sete cursos de Pós-graduação *stricto sensu*.

É uma instituição que tem sua sede em Belo Horizonte, caracterizada como instituição *multicampi*, com atuação no Estado de Minas Gerais. Possui, além da



sede, dez campi, distribuídos na Zona da Mata, Alto Paranaíba, Centro-Oeste de Minas, Sul de Minas, Rio Doce e Região Central do Estado.

Como unidade de estudo nesta pesquisa, optou-se por duas unidades do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, localizadas na capital mineira, por concentrar o maior número de pedagogos e por estar em uma dessas unidades, a saber, o campus I, as diretorias as quais os demais campus estão subordinados. O Campus II foi também escolhido com objetivo de pesquisar o universo de pedagogos que atuam diretamente com alunos no ensino médio profissionalizante e ensino superior. Vale salientar que os pedagogos que estavam em outras funções não foram objeto deste estudo.

### **3.2 O papel do Pedagogo**

Conforme assinala Franco (2008), a pedagogia, para poder dar conta de seu papel social, deverá definir-se e exercer-se como uma ciência própria de forma a produzir novas condições de exercício pedagógico compreensíveis com a expectativa da emancipação da sociedade.

Segundo Saviani (1985), o pedagogo é o profissional que possibilita o acesso à cultura, dominando as formas, procedimentos e métodos para se chegar ao domínio cultural acumulado pela sociedade.

Para esse autor, o pedagogo tem como objeto de estudo a ação educativa intencional, pois, desde o seu conceito mais remoto, o pedagogo é aquele que conduz ao aprendizado.

Araújo (2006) ao analisar as funções atribuídas ao pedagogo em mais de sete décadas de existência do curso de Pedagogia, percebe uma grande indefinição de quem é esse profissional, qual sua área de atuação e suas funções. “Em alguns momentos o pedagogo tem sido definido como técnico ou especialista da educação,

em outros momentos também como professor, e ainda em outros como estudioso” (ARAÚJO, 2006, p. 2).

De acordo com Pimenta (2002), o pedagogo tem como função contribuir com os docentes na organização de diferentes modos de ensinar os diferentes conteúdos, ter conhecimento sobre os processos de aprendizagem, ou seja, tarefas e saberes pedagógicos fundamentais à prática docente.

Pimenta (2002) também discorre que, tendo como referencial a pedagogia crítico-social dos conteúdos, o pedagogo tem como tarefa a articulação das questões administrativas e didático-pedagógicas. Nessa linha de raciocínio, o pedagogo tem função primordial relacionar os aspectos organizacionais e do projeto político pedagógico da escola voltando-se o olhar para a função social da escola, bem como ter conhecimentos sobre os processos que dificultam ou facilitam o ato de ensinar e aprender, exigindo que esse profissional tenha uma “visão de sua especificidade numa totalidade orgânica”(p.150).

Em virtude das novas exigências da sociedade moderna, o trabalho do corpo técnico-docente, aqui compreendido o do pedagogo do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), tem passado por transformações profundas, com novas e contínuas adequações no que diz respeito às suas atribuições, rotina acadêmica e campo de atuação.

Conforme mencionado anteriormente, nas últimas décadas, o trabalho dos profissionais da educação tornou-se tema de vários estudos e de investigações, dada a precarização das condições de trabalho desses profissionais. Porém, não há evidências de pesquisas sobre as questões de prazer e sofrimento do pedagogo, apesar de esse profissional ser corresponsável pelo processo de ensino e de aprendizagem do aluno no complexo sistema educativo, tendo ele, inclusive, que administrar os anseios e dificuldades do docente e do discente para a fiel realização do seu trabalho.

Nesse aspecto, a atuação do pedagogo nas instituições de ensino é imprescindível, por ser um articulador da organização das práticas educativas pedagógicas do processo ensino-aprendizagem.

### **3.3 O trabalho do pedagogo no CEFET-MG**

O trabalho do pedagogo dentro do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais/CEFET-MG tem como objetivo planejar, coordenar e executar ações pedagógicas que visem à melhoria da qualidade de ensino. Tais ações propiciam também a construção e o estabelecimento de relações entre todos os atores da comunidade acadêmica que desempenham o fazer pedagógico, refletindo e construindo ações coletivas.

Esse profissional dentro do CEFET-MG tem como atribuições: orientar pedagogicamente os docentes quanto à elaboração dos projetos de curso e outras modalidades de planejamento; coordenar atividades de integração de professores iniciantes; promover, junto aos coordenadores de cursos e áreas, a atualização e o aperfeiçoamento do corpo docente; incentivar estudos e pesquisas que aprimorem o ensino; orientar o aluno quanto a métodos e técnicas de estudo, quanto à organização, funcionamento e normas acadêmicas, bem como, quanto à sua trajetória escolar na instituição; promover o atendimento ao aluno de forma integrada com outros especialistas (psicólogos e assistentes sociais), para um tratamento mais adequado das questões individuais e/ou coletivas referentes ao processo de formação escolar; obter uma melhor compreensão das variáveis na inter-relação professor-aluno, aluno-aluno, aluno-turma e aluno-escola; coordenar atividades de integração de alunos iniciantes; planejar e coordenar reuniões de pais; desenvolver estratégias que visem a uma maior integração da escola-família, promovendo intercâmbio de informações a fim de melhor assistir o aluno; acompanhar, orientar e avaliar estagiários de pedagogia; analisar e emitir parecer técnico em processos e requerimentos no âmbito pedagógico; assessorar pedagogicamente a direção e outros setores responsáveis pelas diretrizes pedagógicas da instituição.

## 4 METODOLOGIA

Neste capítulo, explanam-se os principais procedimentos metodológicos que foram utilizados para responder aos objetivos da pesquisa. Abordam-se a caracterização da pesquisa, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, assim como as técnicas de coleta de dados e o tratamento dado.

### 4.1 Caracterização da Pesquisa

Em razão da natureza do problema pesquisado, das questões e objetivos que orientaram esta investigação, realizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa.

Nas ciências sociais, como considera Minayo (2003), a realidade não pode ser quantificada, ou seja, o espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos (motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes) não pode ser reduzido à operacionalização de variáveis.

Sobre a pesquisa qualitativa, Gil (1999) esclarece 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).

Os estudos qualitativos possuem como principais características:

caráter interpretativo; e estudo e análise do mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando-se o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, para poder captar os significados dos comportamentos observados, resultando em uma descrição detalhada das situações, eventos, pessoas e comportamentos observados (GODOY, 1995; ALVES MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 1999).

A escolha pela abordagem de caráter qualitativo nesta pesquisa justificou-se, portanto, pelo fato de esse tipo de estudo conceber o pesquisado como o principal meio de investigação, conforme preconizam os estudiosos do assunto (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSDZNAJDER, 1999). Partindo dessa premissa, a escolha da

abordagem qualitativa fez-se pertinente, pois está de acordo com a abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho que utiliza a fala como recurso fundamental e busca a compreensão aprofundada de aspectos subjetivos, valorizados nesse tipo de abordagem.

Conforme Godoy (1995), os métodos qualitativos são adotados a partir da aplicação e interpretação de entrevistas semiestruturadas que, nesta pesquisa, têm como propósito aprofundar as percepções dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, compreender quais os significados que os participantes atribuem ao fenômeno ou à situação que está sendo estudada.

A concepção subjacente a este estudo, para captar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos pedagogos, fundamenta-se na concepção fenomenológica e interpretativa do labor desses profissionais, pois, uma vez que, de acordo com Triviños (1992, p. 43), “a fenomenologia é o estudo das essências”, busca-se no mundo o esclarecimento daquilo que está posto, antes da reflexão, permitindo, assim, questionar e discutir os pressupostos tidos como naturais, exaltando a interpretação do mundo que surge intencionalmente à consciência.

Segundo Rezende (1990, p. 29), “a fenomenologia não é um discurso da evidência, mas da verdade em todas as suas manifestações”. E foi por meio do discurso dos pesquisados, de suas manifestações verbais e outras formas de expressões que se compreendeu como se processa suas vivências no trabalho diário constituindo-se como causadoras de prazer e ou sofrimento no trabalho.

Este estudo pautou-se na pesquisa descritiva, como pontua Vergara (2003), e expõe características de determinada população ou fenômeno, podendo ainda estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, não tendo o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de sustentação para tal explicação. Seguindo o que preconiza Yin (2005), o estudo descritivo pressupõe a existência de algum conhecimento preliminar sobre o assunto a ser estudado.

Juntamente com Yin (2005), Vergara (2003) e Triviños (1987) sustentam que o estudo descritivo busca descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade, expressos a respeito do que o pesquisador aprendeu sobre o fenômeno. Assim, esta pesquisa visa a descrever a organização do trabalho dos pedagogos em suas vivências acerca do prazer e sofrimento no exercício de suas funções em duas unidades do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais localizadas em Belo Horizonte.

Quanto aos meios, a pesquisa foi elaborada nos moldes de estudo de caso, que, segundo Vergara (2003, p. 47), configura-se numa estratégia na qual o mesmo “é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoas, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país”.

De acordo com Yin (2005), o estudo de caso investiga empiricamente um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto na vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão definidos claramente. O estudo de caso, segundo Vergara (2003), tem caráter de profundidade e detalhamento.

Yin (2005, p. 54) considera que os estudos de caso podem e devem ter uma orientação teórica fundamentada, que sirva de suporte à formulação das respectivas questões e instrumentos para se coletar os dados e guia de análise dos resultados. A teoria é imprescindível para orientar a investigação.

O estudo de caso se caracteriza como um método de pesquisa que visa ao detalhamento intensivo de um ambiente, de um simples sujeito ou de uma situação em particular; e o pesquisador deve estar aberto às suas descobertas e também deve preocupar-se em “mostrar a multiplicidade de dimensões presentes numa determinada situação, uma vez que a realidade é sempre complexa” (GODOY, 1995, p. 25).

Essa modalidade de pesquisa aplica-se, portanto, a este estudo, pois o que interessou, neste caso, foi a percepção dos pedagogos do CEFET-MG quanto ao

prazer e sofrimento no desempenho de sua função. Para isso, utilizou-se como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada.

#### **4.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa**

A unidade de análise estudada foi o CEFET-MG Campus I e Campus II, localizados em Belo Horizonte.

Os sujeitos desta pesquisa foram os pedagogos que atuam no Ensino Médio e Superior do CEFET-MG das duas unidades da capital. Vale salientar aqui que há pedagogos desempenhando outras atividades dentro da instituição da capital mineira e que esses não foram pesquisados. Ao proceder às entrevistas semiestruturadas, o objetivo foi aprofundar as percepções desses profissionais em relação à dinâmica de seu trabalho dentro da instituição no trabalho direto com docentes, discentes.

Necessariamente, foram pesquisados os pedagogos do Campus I do CEFET-MG por concentrar um número maior desses profissionais que trabalham nessa unidade e por concentrar as principais diretorias. Os pedagogos do Campus II também foram pesquisados para abranger o universo de pedagogos do CEFET-MG que trabalham na capital. Foram tomados como sujeitos desta pesquisa somente os pedagogos que atuam diretamente no trabalho pedagógico diário com alunos e docentes, embora existam mais pedagogos atuando tanto no Campus I como no Campus II, em funções gratificadas de chefia, não constituindo sujeitos de interesse de pesquisa neste estudo.

#### **4.3 Técnica de coleta de dados**

Independente da técnica da coleta de dados, como afirma Triviños (1987), os resultados, para que tenham valor científico, precisam abarcar certas condições:

A coerência, a consistência, a originalidade e a objetivação (não a objetividade), por um lado, constituindo os aspectos do critério interno de verdade, e, por outro, a intersubjetividade, o critério externo devem estar

presentes no trabalho do pesquisador que pretende apresentar contribuições científicas às ciências humanas (TRIVIÑOS, 1987, p. 170).

Nesta pesquisa, foi utilizada a técnica de entrevista semiestruturada por ser considerada um mecanismo que permite maior liberdade ao entrevistador, inclusive, possibilitando a ele a formulação de novas perguntas no decorrer da entrevista (MINAYO, 2003).

Yin (2005) considera as entrevistas como uma das mais importantes fontes de informações para o estudo de caso. Triviños (1987) também pontua 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.

Para coleta de dados, foram realizadas 5 entrevistas semiestruturadas com 5 pedagogos dos *campi* mencionados. As entrevistas foram presenciais, sendo realizadas no próprio local de trabalho dos entrevistados. Tiveram duração média de 55 minutos cada uma e foram gravadas com a devida permissão dos entrevistados. Inicialmente foi preenchido um formulário com os dados funcionais relativos à faixa etária, estado civil, tempo de trabalho na instituição, bem como ao regime de trabalho.

Como dito, foram pesquisados cinco pedagogos. Desse total, dois são solteiros e três casados, sendo que todos os casados possuem filhos. A faixa etária varia de 41 a 60 anos. O tempo de serviço na profissão de pedagogo varia de 6 a 20 anos de trabalho dentro da instituição e a jornada de trabalho é de 40 horas. Somente um pedagogo declarou trabalhar em outra instituição. Quando indagados se o trabalho é próximo de suas residências, somente um declarou morar perto do trabalho, sendo que o tempo gasto por este para chegar ao trabalho é de dez minutos de carro. Os demais gastam de 30 minutos a uma hora para chegarem ao trabalho. Utilizam como meio de transporte carro próprio, táxi ou ônibus.

O perfil dos entrevistados pode ser melhor visualizado no quadro resumo abaixo:



Quadro resumo do perfil dos entrevistados

<b>Atributo</b>	<b>Número Ocorrência</b>	<b>Entrevistados/Quantidade</b>
<b>Sujeitos Pesquisados</b>	<b>5 pedagogos</b>	<b>E1,E2,E3,E4,E5</b>
<b>Faixa etária</b>	<b>Entre 41 a 60 anos</b>	<b>E1,E2,E3,E4,E5</b>
<b>Casados</b>	<b>3 pedagogos</b>	<b>3</b>
<b>Solteiros</b>	<b>2 pedagogos</b>	<b>2</b>
<b>Tempo de serviço na instituição</b>	<b>Varia de 6 a 20 anos</b>	<b>E1,E2,E3,E4,E5</b>
<b>Jornada de trabalho</b>	<b>40 horas semanais</b>	<b>E1,E2,E3,E4,E5</b>
<b>Possuem filhos</b>	<b>3 pedagogos</b>	<b>3</b>
<b>Utilizam ônibus ou táxi para ir e vir ao trabalho</b>	<b>4 dos 5 pedagogos</b>	<b>4</b>
<b>Utiliza carro particular</b>	<b>1 pedagogo</b>	<b>1</b>

Fonte: Dados obtidos pela autora a partir das entrevistas

As entrevistas, cujo roteiro encontra-se no anexo I, foram realizadas nos meses de agosto a outubro de 2013.

#### **4.4 Técnica de análise dos dados**

Nesta pesquisa, para analisar os conteúdos das entrevistas, foi utilizada a técnica denominada “Análise dos Núcleos do Sentido” (ANS), adaptada por Mendes (2007), a partir do método de análise de conteúdo categorial desenvolvido por Bardin (2004).

A ANS consiste no desdobramento do texto em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos que sobressaírem do discurso dos entrevistados. É aplicada por meio de procedimentos sistemáticos que envolvem a definição de critérios para análise. Segundo Mendes (2007, p. 72), esse método “tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, com base em

temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que deem maior suporte às interpretações”.

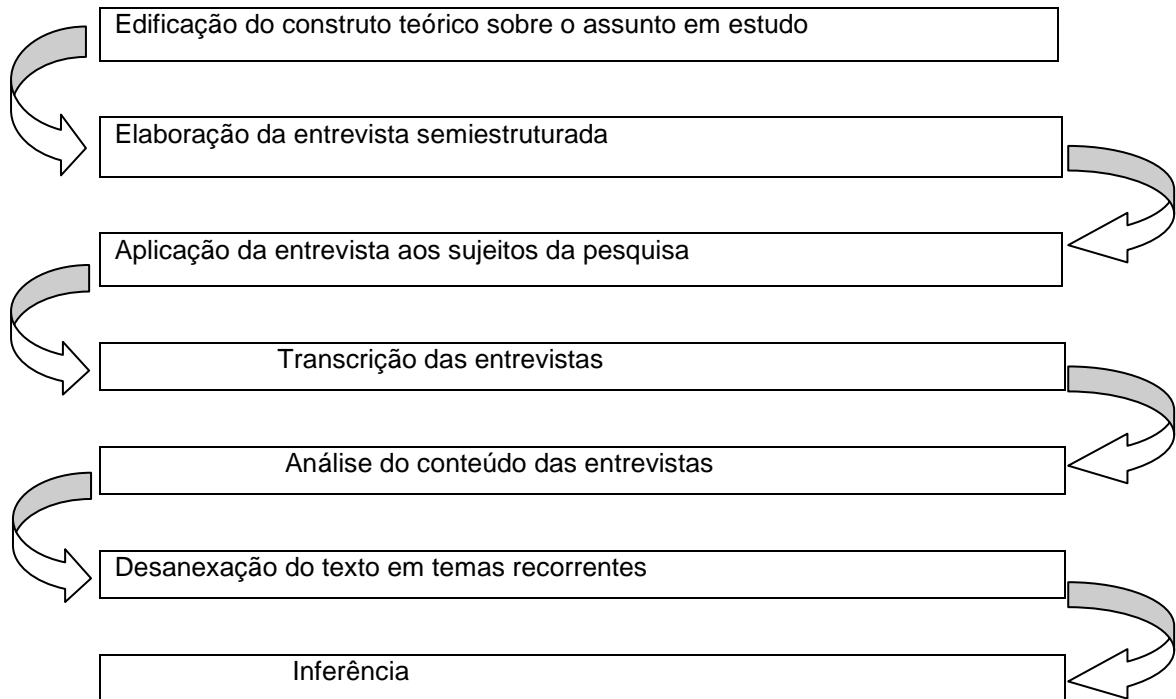
Nessa perspectiva, deve ser considerada a rede de significados revelados no conteúdo dos núcleos que têm expressão em particularidades da linguagem, como as conjunções, os paradoxos e as metáforas, entre outras figuras de linguagem que fazem parte do núcleo de sentido e lhe dão consistência (MENDES,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

Sobre o método ANS, a autora ainda faz a seguinte consideração:

[...] 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).

A referida autora afirma que a clínica do trabalho, na concepção da psicodinâmica, tem como princípio metodológico fundamental a interpretação da fala para a ação. É por meio da palavra que o pesquisador tem acesso aos conteúdos latentes; é por meio da análise das contradições, incoerências e mecanismos de defesa, expressos no discurso, que será possível averiguar a dinâmica das vivências de prazer-sofrimento em relação ao contexto do trabalho. Foi o que se pretendeu neste estudo. A análise de núcleos de sentidos (ANS) pode ser assim melhor compreendida a partir da figura a seguir:

**Figura 2 - Esquema da Análise de Núcleos de Sentidos (ANS)**



Fonte: Elaborado pela autora a partir de GARCIA (2010).

Para se chegar as nove categorias elencadas neste estudo, primeiramente foi construído um referencial teórico sobre o assunto que serviu de sustentação para a elaboração do roteiro de entrevista, tendo como referência as categorias preconizadas por Mendes (2007). Aplicou-se as entrevistas, sendo essas gravadas e transcritas para melhor proceder a análise do conteúdo. A partir daí, desanexou o texto em temas recorrentes onde se procedeu as inferências extraíndo-se as nove categorias que se apresentam neste estudo.

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **5.1 Categorias**

Conforme elucidado na figura da página anterior, para se proceder à Análise de Núcleo de Sentido (ANS), construiu-se um referencial teórico sobre o assunto em estudo. Tendo como aporte teórico a psicodinâmica preconizada por Dejours, elaborou-se o roteiro de entrevista semiestruturada. As entrevistas realizadas com 5 pedagogos foram transcritas e analisadas em seus conteúdos, podendo-se, assim, fazer a desanexação do texto em unidades recorrentes e estabelecer as inferências.

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

- 4.1.1 significado e sentido do trabalho;
- 4.1.2 condições de trabalho;
- 4.1.3 relações socioprofissionais;
- 4.1.4 comunicação organizacional;
- 4.1.5 prazer;
- 4.1.6 desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho;
- 4.1.7 saúde e doença;
- 4.1.8 sofrimento;
- 4.1.9 estratégias de defesas.

#### **5.1.1 Significado e sentido do trabalho**

Ao longo dos tempos, o trabalho desempenha uma função importante na vida do homem e, na tentativa de melhor elucidar o significado do trabalho, diversos estudiosos como, por exemplo, Marx (1964), Friedmann (1973) e Dejours (1992) têm dedicado vários anos de estudos, contribuindo significativamente para melhor compreender o seu significado, sua evolução e sua dimensão subjetiva.

O trabalho tem um papel central na vida dos indivíduos, inclusive como identidade do sujeito e na inserção social deste.

O trabalho pode ser entendido de diferentes formas. De acordo com Santos e Filho (1997), a palavra trabalho tem sua origem em algo penoso ao homem, lembrando dor, sofrimento e, outras vezes, designa operação humana de transformação da matéria.

Para Marx (1980), trabalho é a ação que o homem exerce sobre a natureza, modificando-a de forma intencional. Na sistematização do processo de trabalho, surge o valor de troca e no acúmulo do trabalho produzido surge a mercadoria.

O trabalho pode ser definido, segundo Cotrim (1996), como meio pelo qual as pessoas, através da criação de bens, transformam os elementos que compõem a natureza, sendo utilizada para isso a capacidade física e mental do homem.

De acordo com Morin (2008), podem-se definir os sentidos do trabalho em três perspectivas: pelo significado, pela orientação e pela coerência. O significado está relacionado com a representação que o indivíduo possui de sua atividade e com os valores que ele outorga ao trabalho; a orientação relaciona-se ao que o sujeito busca no trabalho e com o que norteia suas ações; a coerência está relacionada ao equilíbrio entre o trabalhador e o trabalho por meio de seus valores, gestos e suas expectativas.

Neste estudo, o significado do trabalho do pedagogo é concebido de forma distinta, ou seja, como cada indivíduo vê seu trabalho na instituição e como a instituição vê o trabalho desses profissionais, podendo ser, assim, evidenciado nas verbalizações dos entrevistados:

Bom, [pausa] aí tem dois pontos de vista: Como eu vejo e como eu sinto que a instituição vê. Eu vejo como um trabalho muito importante, porque ele é o elo de ligação entre a escola, o aluno, a família, o professor. Então, eu vejo o pedagogo fazendo este elo. Agora...[pausa] eu já não sinto a mesma

coisa em relação à instituição, que a instituição, no meu modo de perceber as coisas, não valoriza muito este profissional. (E 1)

Eu acho que o trabalho do pedagogo é [pausa] o trabalho principal dentro de uma escola. Tudo que acontece dentro da escola tem um viés pedagógico, é pedagógico. Então é muito difícil você falar de uma escola sem que se fale de pedagogia, de pedagogo. (E 2)

Bom, saber o significado e sentido do trabalho para quem? [...] O significado para mim como pedagoga do CEFET, eu acho que seria um ponto estratégico para uma mudança significativa do próprio atendimento do CEFET aos alunos. Eu acho que a parte pedagógica é importantíssima para qualquer instituição [referindo-se à escola] e isso vem sendo negligenciado e até mesmo ignorado. Eles não têm esse interesse, eles não acreditam no pedagógico dentro da instituição. [...] Para mim, eu acho que é fundamental. Agora, [pausa] para o CEFET eu acho que é uma coisa que eles carregam pelo fato de ser imposto pelo MEC, de ter concurso para pedagogo. Aí entra pedagogo. Mas, se dependesse do CEFET, na minha opinião, eles não precisariam. (E5)

Percebe-se que, nos relatos dos entrevistados, há assincronia entre a forma como o pedagogo vê o seu trabalho dentro da instituição e a forma como a instituição vê o trabalho desse profissional.

No discurso do entrevistado E5, percebe-se que a figura do pedagogo é imprescindível dentro da instituição, contudo, para a instituição a figura do pedagogo tem caráter tão somente no que diz respeito a exigência do MEC, como evidenciado no discurso acima do entrevistado supra citado.

Ressalta-se que, no momento da realização das entrevistas, foi possível perceber a expressão facial de descontentamento com relação a esse descompasso. Nas pausas do discurso dos entrevistados, como evidenciado nos trechos descritos acima, os mesmos demonstraram uma expressão facial de descaso, desânimo, descrédito quanto ao significado atribuído pela instituição em relação ao trabalho desses profissionais.

No tocante ao trabalho do pedagogo dentro da instituição, o entrevistado (E2) discorre que:

O nosso trabalho aqui, até pelo que a gente já conversou, por não ter normas, as normas são de 94. Então, elas não estão de acordo com a realidade. É um trabalho muito complexo. A gente tem uma diversidade muito grande. É muito extenso. A gente tem muitos alunos, muitos

professores, então é um trabalho complexo, é um trabalho assim difícil em algumas vezes de a gente tentar adaptar normas, mas é um trabalho que não deixa de ser prazeroso quando a gente consegue ajudar o aluno e acrescentar na vida daquele aluno. (E2)

De forma unânime, os pedagogos veem o seu trabalho como um importante articulador do processo ensino-aprendizagem, porém reclamam da falta de liderança pedagógica da instituição, indicando-a como fator dificultador, conforme mencionado pelo entrevistado E3.

Muitas vezes o seu trabalho se faz em um estresse total, numa sensação de improdutividade total porque ali não se manifesta a educação. Estou em uma instituição, nesta unidade que não tem diretor de ensino [Expressão de espanto]. Não tem! (E3)

Como observado pelo entrevistado, a falta de um diretor de ensino acaba dificultando a articulação do trabalho dessa categoria e isso contribui como indicador de insatisfação e de estresse no trabalho.

De acordo com Codo (1997), quanto mais completo e complexo o circuito entre sujeito e trabalho, maior a relação de prazer no trabalho. No entanto, quanto maior o distanciamento desse circuito, maior a evidência de ocasionar sofrimento, levando assim ao comprometimento da saúde mental do trabalhador.

Nota-se que os pedagogos valorizam muito a sua função dentro da escola e essa falta de conexão entre a maneira como eles veem e estabelecem sentido ao seu trabalho dentro da instituição e a maneira como a instituição percebe esses trabalhadores desencadeia sentimentos favoráveis ao sofrimento, dificultando o circuito entre o sujeito e o trabalho.

Conforme Martins (2001), o papel contemporâneo do trabalho na vida dos indivíduos evidencia paradoxos:

Ele estrutura o tempo, enquanto o consome cada vez mais intensamente. Provê a rede central de relações, da mesma forma que retira o indivíduo do convívio de seus familiares e de outros círculos sociais. Dá significado e um papel a desempenhar, enquanto reduz a dignidade humana a sua utilidade nas engrenagens econômicas. É um direito disputado por muitos ao mesmo tempo que um dever indesejado por outros tantos (MARTINS, 2001, p. 22).

Nos relatos dos entrevistados deste estudo, o trabalho apresenta-se com um significado positivo quando tem uma resposta favorável do trabalho desenvolvido em parceria com coordenadores de curso, docentes, discentes ou quando a instituição é avaliada sistemicamente, como pode ser exemplificado pelo relato do entrevistado (E5):

O MEC quando veio avaliar [referindo-se à avaliação do Ministério da Educação e Cultura na parte pedagógica] eles adoraram [...] quando a gente colocava o que fazia e como a gente fazia, uma das coisas que subiu o conceito do CEFET, foi o trabalho que a gente desenvolve aqui. (E5)

O significado e o sentido do trabalho do pedagogo são validados pelos docentes de uma forma geral, bem como pelos coordenadores e alunos.

Eu percebo que muitos professores veem sentido no nosso trabalho, muitos alunos veem. (E5)

De acordo com os depoimentos dos entrevistados percebe-se que não há por parte dos dirigentes da instituição uma visibilidade do papel e da função dos pedagogos e isso é percebido até mesmo quando apresentam a estrutura da diretoria do campus I, no site da instituição. Se quer apresentam o setor e ou a pessoa responsável pelo departamento, diretoria ou coordenação onde está inserido o pedagogo.

Como pode ser representado pela figura abaixo (figura 3), os pedagogos, ao definirem os sentidos do trabalho, veem seu labor como algo significativo e buscam neste o seu significado, assim como preconizado por Morin (2008). No entanto, as dimensões do trabalho, ou seja, significado, orientação e coerência se relacionam com a forma como o outro percebe o trabalho do indivíduo e conforme os entrevistados, o equilíbrio entre essas três perspectivas é comprometido devido a forma como a instituição conduz as expectativas e os valores direcionados ao trabalho desses pedagogos. Percebe-se que dentro da instituição pesquisada, esse circuito do trabalho do pedagogo é comprometido.

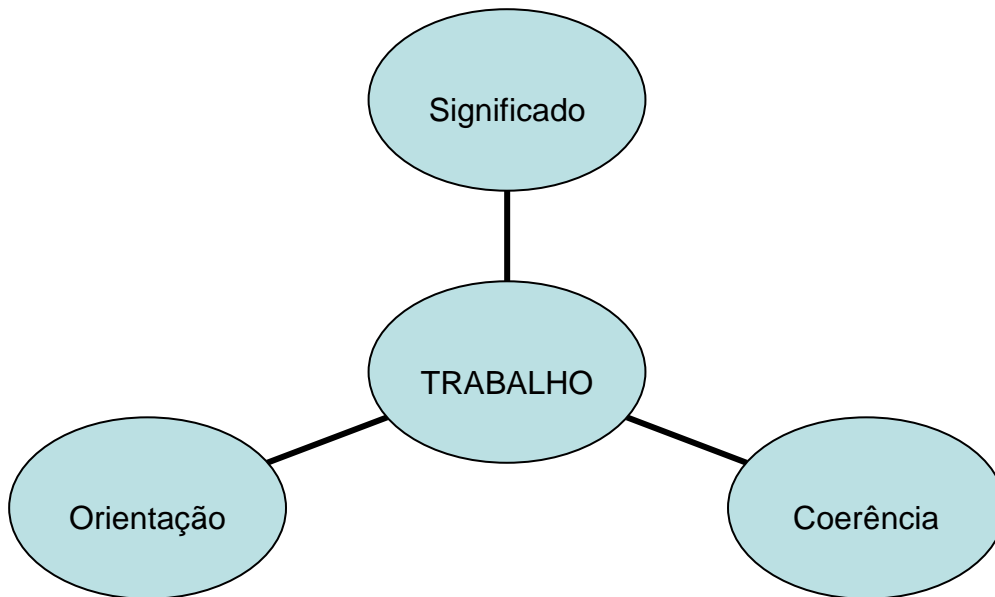
Ainda de acordo com Morin(2008), o trabalho apresentando-se associado a três perspectivas, ou seja ao significado, orientação e coerência estabelece maior



vínculo do trabalhador e sua atividade laboral; e uma delas não estando presente faz comprometer a centralidade que o trabalho ocupa na vida do sujeito trabalhador.

Assim, no discurso dos entrevistados, nota-se o descaso dos dirigentes com relação a essa categoria de trabalho.

**Figura 3 - As três perspectivas do trabalho**



Fonte: Adaptado pela autora a partir de Morin (2008).

Nota-se que, pelos relatos dos entrevistados E1, E2 e E5, não há um completo circuito entre o sujeito e o trabalho, como é mencionado por Codo (1997). Os pedagogos discorrem que a forma como é orientado o trabalho desses profissionais pelos dirigentes das unidades pesquisadas demonstra uma falta de coerência com relação ao significado do trabalho atribuído pelos demais atores, e isso é direcionado como fator de insatisfação e de desprazer dos pedagogos.

A coerência fica comprometida, pois a forma como os pedagogos veem o seu trabalho na instituição não vai ao encontro da forma como a instituição, representada pelos gestores, vê o trabalho desses profissionais, e isso prejudica todo o circuito.

No relato dos pedagogos, E1,E2,E3, E4 e E5, percebe-se que não há uma visibilidade da figura do pedagogo por parte dos gestores dentro da instituição, quer seja pelo trabalho que esses realizam, quer seja pela própria existência física. Segundo um dos entrevistados é uma invisibilidade intencionalmente direcionada a eles, se não fosse uma exigência dos órgãos governamentais, como uma exigência do MEC, não se teria a figura desse profissional dentro dessa instituição de ensino.

### **5.1.2 Condições de trabalho**

Para Sell (1994), o conceito de condições de trabalho relaciona-se a tudo que influencia o próprio trabalho, como o ambiente, as relações entre produção e salário, a tarefa e a organização do trabalho.

No discurso do entrevistado E5, é possível perceber o contexto das condições de trabalho em que os sujeitos estão inseridos:

Várias coisas que a gente pede, fingem de morto. [...] Condições de trabalho, eu não vejo nenhuma não. Muitas coisas que a gente procura, até apoio da instituição em ações que a gente vem fazendo, eu não percebo apoio moral, apoio de parceria, de confiança. Em algumas atividades, não querem nem saber qual é a atividade, como acontece, nem nada. (E5)

A precariedade das condições de trabalho se associa ao descaso com que tratam esses profissionais.

Você pode olhar em qualquer sala, chega um computador [...] A gente está numa escola que pretende ser uma universidade tecnológica. Um grande desejo. Inclusive eles estão direcionando tudo para isso. E você chega na parte que é a coordenação pedagógica e você está vendo o computador daqui [na mesa um computador antigo] [...] Então, assim: condições não dão nenhuma, mas também não cobram não. Ignoram. Eles ignoram o setor. [...] Fingem de morto.

Percebe-se que esses profissionais foram, aos poucos, sendo privados de seu espaço físico, o que gerou um descontentamento dos mesmos, como pode ser exemplificado:

Inclusive uma coisa que eu tenho brigado muito: a gente tem cada vez mais o nosso ambiente reduzido. A gente tem sido retirada de ambientes para que sejam colocadas outras áreas e com isso fomos perdendo em termos de espaço, perdendo em termos de material. [...] Teve uma época que não podia ficar todas as pedagogas juntas porque não tinha lugar para sentar. A gente até brincava que era a “dança das cadeiras” quando tinha mais pedagogas. Agora que tem poucas, não tem lugar para guardar as nossas coisas, as coisas da nossa história. (E2)

A avaliação das condições físicas do trabalho desses profissionais possibilita a compreensão em torno dos riscos e evidências de processos de adoecimento, como pode ser validado no discurso abaixo:

A gente tá numa sala que vira e mexe tem problema de infiltração. A gente está embaixo de um banheiro, então já várias vezes deu problema de vazamento. O teto você pode ver que está todo manchado. A gente não tem mais uma sala para receber pais e isso foi uma perda enorme para nós, porque quando a gente vai atender um pai, um aluno, a gente quer um pouco mais de privacidade. Respeitando aquele ser humano que está nos procurando, a gente sai a procura de um lugar para atender. (E2)

Em pesquisas realizadas por Esteve (1999) e Codo (1999), pontua-se que as condições de trabalho de profissionais brasileiros da educação, ao contrário das condições de trabalho ofertadas aos educadores americanos e europeus, são consideradas precárias e têm sido elencadas nas pesquisas atuais como geradoras de adoecimento psicológico e físico.

Na avaliação feita pela maioria dos entrevistados, é sinalizado que as condições de trabalho são fontes geradoras de sofrimento, que há falta de espaço para realização de tarefas que requerem concentração, como pode ser exemplificado abaixo:

Porque aqui é o seguinte, você tem que ter concentração para fazer algumas coisas [...] A concentração aqui é difícil. É difícil você sentar aqui e concentrar. (E4)

O espaço físico destinado ao trabalho dos pedagogos é caracterizado por estes como impróprio para o atendimento pedagógico, pois é destinado a eles um espaço reduzido, onde trabalham diretamente 4 pedagogos. Segundo os pesquisados, ao longo da história, eles foram paulatinamente sendo desprovidos e destituídos cada vez mais de espaço físico.

Eu acho que a gente poderia ter uma sala bem maior. O espaço realmente aqui deixa a desejar. O que mais me incomoda aqui é para atender os pais. Isso me incomoda profundamente porque às vezes chegam pais aqui, que é um assunto muito particular e não tem como você conversar em reservado. É uma coisa que tem que ser só entre os pais. Eu sinto falta de um espaço assim para atender os pais, os alunos também. Já aconteceu algumas vezes de eu ter até que sair daqui e ir para uma outra sala para atender porque não tinha condições de atendimento por causa do movimento de pessoas. É desagradável você chegar, ter de expor uma situação muito particular. (E4)

De forma alguma o meu ambiente físico é adequado. Primeiro, que a gente não tem espaço para atender um pai, um aluno. É um espaço físico muito inadequado para o trabalho do pedagogo. (E1)

De acordo com Morrone (2001), a precariedade das condições de trabalho é responsável por provocar o sofrimento no trabalhador.

Quando indagados sobre o ritmo de trabalho na instituição, os pedagogos mencionaram que:

O nosso ritmo de trabalho no setor é na faixa de 4 pedagogos para atender 17 cursos, então não dá para a gente fazer um trabalho assim, preventivo. O nosso trabalho é mais de atender casos pontuais mesmo. São os casos que aparecem, são os alunos que procuram. Todos que procuram têm atendimento, mas infelizmente não dá para fazer um trabalho como a gente gostaria, que é um trabalho preventivo.

A gente tem até muita cobrança, cobrança de resultados, mas as condições de trabalho deixam a desejar. O ritmo é estressante. É um ritmo de muito volume para poucos profissionais. (E1)

Olha, o ritmo de trabalho nosso é um pouco acelerado porque a gente tem quase 14 cursos técnicos de nível médio. Então a demanda é grande. A procura também é grande. A gente faz mais é um trabalho de corpo a corpo com aluno, com o professora também, quando ele vem aqui, nos procura tentando resolver alguma questão. Então é assim no corpo a corpo, apesar de ser muito grande. Eu creio se fosse menor, a gente conseguiria fazer muito mais. Tá crescendo muito e a tendência é crescer mais ainda, então a gente tem que tentar estruturar de uma forma que a gente consiga atender a todos. (E4)

A gente tem trabalhado mais na “base do corpo de bombeiro”, apagando incêndio.(Referindo-se ao número restrito de pedagogos para atendimento)(E2)

Infere-se que o quantitativo de profissionais para o atendimento pedagógico é insuficiente e acaba sobrecarregando esse grupo de trabalhadores, causando nestes uma frustração quanto ao atendimento que eles gostariam de prestar.

Sobre a questão quanto ao planejamento do trabalho desses profissionais pesquisados, pode-se assim dizer que a grande demanda de atendimento de trabalho pedagógico emanada dos discentes, docentes, coordenadores e da necessidade de atendimento aos familiares dos discentes quanto ao processo de desenvolvimento da aprendizagem acaba dificultando a elaboração e execução de um planejamento com o envolvimento de todos os pedagogos.

Os casos que vão surgindo a gente vai tentando solucionar e todos que procuram são atendidos, mas a gente não tem espaço para fazer um planejamento, para executar. Esse tipo de trabalho infelizmente a gente não tem como fazer. (E1)

Mendes e Ferreira (2007) definem condições de trabalho como a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponíveis. De acordo com Mendes (2007), as condições de trabalho são concebidas como elementos estruturais de apoio ao posto de trabalho e, quando precárias, fazem com que o indivíduo mobilize a capacidade de lidar com aquela realidade laborativa de contexto de produção. Porém, se suficientes, apresentam-se como estruturantes psíquicas para que o indivíduo possa exercer o seu trabalho, evidenciando-se, de certa forma, como um meio de valorização do trabalhador, como se este tivesse um valor para a organização.

Segundo Montmollin (1990), as condições de trabalho são tudo que caracteriza uma situação de trabalho e que permite ou não a atividade laboral. Desse modo, distingue-se em três condições, a saber: físicas, organizacionais, subjetivas e sociais. A primeira diz respeito às características dos instrumentos, ambiente do posto de trabalho (calor, frio, ruído, perigos diversos). Já as condições

organizacionais estão relacionadas a procedimentos prescritos, ou seja, todo o conteúdo do trabalho. As condições subjetivas e sociais estão associadas às características do trabalhador, como idade sexo, raça, formação profissional, saúde, bem como à qualificação, remuneração, segurança de emprego, vantagens sociais, relações com a hierarquia e outros.

Os achados desta pesquisa evidenciam que as condições pontuadas por Montmollin (1990) são deficitárias no contexto do trabalho dos pedagogos, ou seja, as condições físicas oferecidas não são satisfatórias, não há um espaço físico que ofereça condições adequadas para o atendimento à comunidade escolar. Os procedimentos prescritos do trabalho desses profissionais, as condições subjetivas e sociais também se caracterizam como insatisfatórias.

De forma resumida, no contexto das condições de trabalho oferecidas aos pedagogos em seu ambiente de trabalho, foi possível estabelecer as seguintes inferências relacionadas às influências das condições físicas: o espaço físico destinado aos postos de trabalho desses profissionais é considerado insatisfatório, pois falta espaço físico, o ambiente físico disponibilizado não é confortável, não favorável para um bom atendimento individualizado aos pais, docentes ou alunos em sua especificidade, com recursos materiais insuficientes ou precários.

### **5.1.3 As relações socioprofissionais**

Em conformidade com Mendes e Ferreira (2007), as relações socioprofissionais são compreendidas pela comunicação e interação profissional, assim como pelas formas de gestão do trabalho.

Ao adentrar o universo profissional dos pedagogos, através da escuta sobre suas identidades nas relações socioprofissionais, do seu fazer pedagógico diário, percebeu-se que essas relações apresentam-se de forma heterogênea entre os diversos atores.

Ao analisar as identidades socioprofissionais dos pedagogos em sua atuação como profissional da educação, nos diferentes níveis e modalidades de ensino dentro do CEFET-MG, as relações socioprofissionais propiciadas no e pelo contexto de trabalho têm importante representação no cotidiano enfrentado por esses profissionais, bem como suas ações e reações diante do que é posto, constituindo em si o fazer pedagógico desses trabalhadores.

Eu sou muito transparente e isso às vezes traz um certo mal-estar, tanto para mim quanto para o grupo. (E3)

O relacionamento com os colegas do setor é bastante tranquilo, não tem essa competição. A gente tenta ajudar uns aos outros. Na medida do possível, uma supre a ausência da outra. (E1)

Na relação socioprofissional, pedagogo-instituição, nota-se que cada sujeito assume uma posição que contribui para a construção de identidades, que refletem lugares e representações sobre esses sujeitos.

Na relação socioprofissional pedagogo-docente, nota-se a afirmação de grupos heterogêneos, atrelados também à organização institucional, que contribui para a formação de diferentes grupos, devido aos encontros e/ou desencontros possibilitados e que se refletem nessas relações.

De modo geral, a relação socioprofissional estabelecida entre pedagogos, chefe do setor, docentes e coordenadores de cursos constituem-se satisfatoriamente, mas isso não implica que não haja embates.

Quanto à relação pedagogo-pedagogo, o discurso do entrevistado (E2) salienta:

A gente tem uma convivência boa, a gente não tem muito problema não. É lógico que na convivência com pessoas às vezes surge alguma aresta, mas a gente tenta ir levando. De modo geral, a gente trabalha muito bem e se dá muito bem. (E2)

Barros e Mendes (2003) consideram as relações como facilitadoras para minimizar o sofrimento no trabalho, mas que não têm força para modificar o contexto organizacional.

O trabalho é definido por Arendt (2009, p. 224) da seguinte forma:

[...] labor, atividade na qual o homem não convive com o mundo nem com os outros: está a sós com o seu corpo ante a pura necessidade de manter-se vivo. É verdade que também vive na presença e na companhia de outros, mas essa convivência não possui nenhuma das características da verdadeira pluralidade.

Corroborando o pensamento da autora acima citada, foi possível perceber que os pedagogos, mesmo constituindo um grupo e em seus relatos estar evidenciada a relação amistosa entre pedagogo-pedagogo, apresentam uma dicotomia nas relações socioprofissionais, pois esses sujeitos trabalham numa mesma instituição e até em um mesmo nível ou modalidade de ensino, mas ao mesmo tempo não há uma legítima relação grupal. Cada profissional trabalha a seu modo, em um setor ou área; não há um trabalho coletivo da instituição como um todo. Pode-se, assim, inferir que essa prática favorece o isolamento desses profissionais, mesmo estando num mesmo grupo de trabalho.

Conforme Dejours (2000, p. 143), o trabalho não é apenas o exercício de uma atividade, mas o envolvimento com outras pessoas. “Trabalhar não é apenas dedicar-se a uma atividade, mas também estabelecer relações com outrem”. E essas relações são facilitadoras ou não para que a comunicação entre os sujeitos do trabalho se estabeleça.

#### **5.1.4 Comunicação organizacional**

Na concepção de Hampton(1992), a comunicação organizacional é o meio pelo qual os indivíduos que trabalham em uma mesma instituição transmitem informações e interpretam seu significado entre si.



Maximiniano (2000, p. 282) considera que “comunicação é o processo de transferir e receber informações. Informações são dados organizacionais que possibilitam a análise de situações e tomada de decisões”.

Ferreira (2008) conceitua comunicação como o modo pelo qual o sujeito estabelece o entendimento e o convívio. Como uma necessidade humana, o entendimento e o convívio relacionam-se aos significados das ideias na troca dos diferentes modos de percepção do indivíduo.

É por meio da comunicação que os trabalhadores interagem nos seus ambientes sociais. Cotidianamente, a comunicação é imprescindível para que os sujeitos possam entender e ser entendidos dentro de uma organização. É através dela que os objetivos traçados entre diferentes setores de uma instituição são ou deveriam ser desenhados.

A comunicação entre os pedagogos, docentes, alunos e familiares se dá de maneira mais harmônica que entre o pedagogo e os gestores. As questões eminentemente pedagógicas nem sempre são dialogadas entre os gestores e os pedagogos.

Todos os entrevistados, E1, E2, E3, E4 e E5, relataram que, em uma situação onde era discutida a questão da recuperação da aprendizagem dos alunos, sequer os pedagogos foram solicitados a darem suas contribuições ou mesmo informados sobre tal questão. Anula-se, assim, o papel do pedagogo dentro da instituição.

O trecho da entrevista de um dos pesquisados fala por si mesmo:

Vou começar pelo acesso. Por exemplo, dessa circular que não chegou até a mim, diretamente do diretor da educação profissional, sendo eu uma pedagoga. Eu quis saber dele. “Por que você encaminha uma circular sobre um procedimento avaliativo, que você encaminha para os coordenadores, encaminha para os diretores e não encaminha para mim, que sou pedagoga e que trabalho lá?” [...] Ah! E o que foi que eu ouvi. “Ah! Você me desculpa que foi uma displicência.” Eu falei assim: “Muito sério, muito sério esse seu esquecimento, porque pressupõe que muitas vezes você não considera essa organização como uma organização escolar.” Porque se o pedagogo está sendo anulado, esquecido nesse procedimento, essa instituição está doente. Tá em crise de identidade, da sua identidade enquanto instituição

escolar. Então vamos parar tudo, certo? Começo por aí, sobre esta questão.  
(E3)

Diante do exposto, conclui-se que o processo de comunicação estabelecido na instituição com relação aos sujeitos pesquisados se faz de forma precária. Nega-se a vez e a voz aos pedagogos. Contribuições pedagógicas que são de caráter eminentemente da função do pedagogo são atropeladas e isso é caracterizado pelos docentes como indicador de sofrimento.

Segundo Penteadó (1977), a falta de um dos três elementos da comunicação, ou seja, transmissão, receptor ou a mensagem, prejudica o processo de comunicação humana, pois cada um tem sua importância.

Interpretando a forma como se estabelece a comunicação entre os pedagogos e gestores, é possível constatar que a comunicação se faz de forma fragmentada e, embora sendo ela uma forma de constituição de relacionamentos entre esses sujeitos, apresenta-se com pouca ou, às vezes, nenhuma exatidão na transmissão da informação e na recepção de cada membro, dificultando as relações de diálogo, de espaço de discussão.

Robbins (2005) ressalta que a comunicação nas organizações possui quatro funções essenciais. A primeira função é a de controle que delimita as informações necessárias para o respeito às orientações formais e às hierarquias. Nota-se que essa função é a mais desenvolvida na instituição pesquisada. A segunda relaciona-se à função de motivação, significação de metas e retorno sobre seu atendimento. No que diz respeito aos sujeitos pesquisados, não há evidência dessa função. A terceira função diz respeito à expressão emocional, à avaliação do grau de satisfação das necessidades sociais dentro da organização de um mesmo grupo e à descoberta de novos meios de motivação. Com relação a essa função, não foi indagado aos pedagogos o grau de satisfação desse grupo de trabalhadores. A quarta função é a de informar, sendo a base para que as interações ocorram fluentemente e para a eficiente tomada de decisões. Percebe-se que essa função é a mais negligenciada pela instituição pesquisada com relação aos pedagogos.

Com relação às orientações formais e hierárquicas, a função da comunicação é mais percebida pelos pedagogos, pois as normas, decretos, resoluções são disponibilizados nos sites da instituição, bem como em outros meios de comunicação como meio de divulgação oficial das informações.

Porém, como apontado no discurso do entrevistado (E2), às vezes, as informações que necessitam ser repassadas da diretoria para as coordenações não o são, como evidenciado no seguinte trecho:

Da diretoria para cá, às vezes, eu sou surpreendida com coisas que estão acontecendo e que a gente não tem notícia. (E2)

Quanto à função da comunicação como meio para a motivação e significado de metas e retorno sobre o atendimento, não foi possível perceber claramente essa função na relação da instituição e os sujeitos pesquisados, porém, quanto à comunicação entre pedagogo e corpo discente, essa função de motivação foi evidenciada. Quando o aluno apresenta alguma demanda relacionada ao processo de aprendizagem e há o acompanhamento pedagógico dos pedagogos, ora solicitado pelo docente, ora solicitado pelo próprio aluno ou seus familiares ou percebido como uma necessidade de intervenção do próprio pedagogo, apresenta-se a motivação e o retorno entre os sujeitos.

No que tange às demais funções da comunicação, como a avaliação do grau de satisfação das necessidades sociais dentro da instituição, não há um grau de investimento significativo do CEFET-MG com relação aos pedagogos, os quais veem essa situação como um ato de indiferença nas relações entre a instituição e eles. Sobre essa indiferença, é abordado no núcleo de sentido intitulado 'sofrimento'.

Conclui-se que, para garantir as interações e tomadas de decisões pretendidas pelos pedagogos com relação à instituição, é necessário desenvolver estratégias de comunicação eficazes, tomando por base as diversas funções da comunicação como meio de melhorar as relações socioprofissionais.

Não tem assim uma comunicação, por exemplo, em coisas que são de uma dimensão maior, de um trabalho junto ao MEC, nós não somos comunicados. [...] O que chega para a gente diretamente são problemas que eles não dão conta de resolver e coisas administrativas, mas a questão pedagógica mesma, não. Teve agora o workshop com os professores, a gente foi convidado a participar, mas não foi convidado a montar. Hora nenhuma foi perguntado (a gente está aqui direto com os professores!) o que seria interessante trabalhar, como poderia trabalhar. (E5)

Os achados desta pesquisa com relação à comunicação fazem inferir que a falta dessas funções da comunicação ora apresentadas, na instituição, apresentam-se, na visão dos pesquisados, como indicador que contribui para desfavorecer as relações harmoniosas.

A comunicação eficiente é, sem qualquer dúvida, um atributo importantíssimo para o sucesso das relações que se estabelecem, assim como para toda e qualquer organização.

### **5.1.5 Prazer**

O prazer no trabalho dos pedagogos é associado à relação que estes estabelecem com os alunos, professores, coordenadores e familiares do alunado.

O prazer funciona como uma alternativa para modificação dos aspectos contraditórios do trabalho. Os pedagogos encontram um sentido para o sofrimento e para o investimento conferido ao trabalho, expressando o vínculo afetivo com alunos, docentes, coordenadores de cursos e familiares do alunado como fonte de prazer. A fonte de prazer mencionada pelos pedagogos relaciona-se ao processo de ensino-aprendizagem, quando há intervenção desses profissionais de forma positiva, quando conseguem orientar os alunos para que a aprendizagem aconteça.

O prazer auferido pela relação afetiva com o alunado e os docentes, e a contribuição do pedagogo para o desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem são fatores mobilizadores do entusiasmo para prosseguir na tolerância ao sofrimento e para a manutenção da saúde física e psíquica desses trabalhadores.

Com relação aos docentes e coordenadores de cursos, a relação de prazer apontada pelos pedagogos se dá e se faz pelas interações e pelas questões de sistematização do trabalho pedagógico desenvolvido, na elaboração de projetos, na solução de problemas relacionados aos alunos, no apoio às questões da sala de aula. Quando isso não acontece, o prazer cede lugar para o sofrimento.

É o retorno positivo do trabalho que a gente vem fazendo com alunos e professores. São coisas que a gente vai fazendo, quando o professor pede para a gente ir na sala desenvolver alguma atividade com os alunos e eles chegam e falam: “Olha, foi bacana demais, deu resultado.” Isso é que me gratifica muito, quando tem o retorno positivo do trabalho que a gente faz. (E5)

#### **5.1.6 Desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho**

Na sociedade brasileira, a desvalorização do trabalho do pedagogo é muito frequente, sendo que a consequência mais desastrosa dessa falta de valorização e reconhecimento acaba repercutindo na qualidade do processo de ensino-aprendizagem.

Em determinados contextos históricos e sociais, o pedagogo configurou-se mais como um profissional tecnocrata do que como um mediador do processo de ensino-aprendizagem, o que acaba interferindo até os dias atuais nas funções desse profissional. Como discorre Freire (1987, p. 37):

A realidade social, objetiva, que não existe por acaso, mas como produto da ação dos homens, também não se transforma por acaso. Se os homens são os produtores desta realidade e se esta, na inversão da práxis, se volta sobre eles e os condiciona, transformar a realidade opressora é tarefa histórica, é tarefa dos homens.

Os achados desta pesquisa indicam que ao longo do tempo esses pedagogos foram sendo destituídos de sua importância pela forma como a instituição foi conduzindo esse processo.

Há relato de um entrevistado (E5), de descaracterização do papel do pedagogo e da sua não aceitação de situações impostas a ele:

Quando eu entrei aqui, o pedagogo não tinha este espaço. O pedagogo que tinha aqui era para servir mesinha de café para professor quando tinha eventos. Ficar olhando aluno, tirando caixinha da sorte. Não tinha trabalho de pedagogo, então, quando a gente chegou aqui eles queriam que a gente fizesse isso. A gente não quis e aí começou o embate. [...] A gente começou a bater o pé. Aí a gente foi construindo essa forma que trabalhamos hoje. A gente acredita muito nessa forma e vê muitos resultados. (E5)

Como se pode perceber, inicialmente, a forma como era concebida a função do pedagogo diverge muito da função social desse profissional dentro da instituição. De acordo com Mendes (1999), a valorização é vivenciada quando a organização prima pela liberdade dos trabalhadores para desenvolverem sua autonomia intelectual, buscando criatividade, liberdade para executar tarefas, inovação, qualidade e reconhecimento do trabalho desenvolvido. E isso é um campo de luta dos pedagogos dentro da instituição como exemplificado no discurso do entrevistado (E5).

Ainda com relação ao depoimento do pedagogo entrevistado (E5), este deixa perceber que há uma assincronia entre o valor e o reconhecimento do pedagogo dentro do CEFET-MG e fora dessa instituição, como indicado no seguinte ponto:

É interessante o nome que o CEFET tem. Em qualquer lugar que você vai e fala: "Sou pedagoga do CEFET." "Nossa! Você é pedagoga do CEFET!" É o maior status ser pedagoga do CEFET. Isso eu acho interessante demais. Eles não sabem o que é ser um pedagogo. Lá fora é chique ser pedagogo do CEFET, aqui dentro não tem valor nenhum para a instituição. (E5)

Dentro desse núcleo de sentido, também se destaca o sofrimento dos pedagogos que advém do sentimento de não reconhecimento por parte dos gestores das unidades pesquisadas do trabalho realizado pelos pedagogos.

Dejours (1994, p. 20) discorre que "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".

Diante do exposto, os resultados desta pesquisa confirmam que a falta de valorização e reconhecimento do pedagogo dentro da instituição, como um profissional importante para a concretização do processo de ensino-aprendizagem, como um articulador desse processo, faz desencadear nesses sujeitos o sofrimento.

Somam-se a esse sofrimento, as precárias condições de trabalho nas quais esses trabalhadores desenvolvem suas atividades, evidenciadas pela falta de apoio institucional quanto ao fornecimento de meios essenciais para o desenvolvimento do trabalho do pedagogo, quer seja pelo próprio espaço físico para atendimento de alunos, pais, docentes; quer seja pelo número restrito de profissionais para atendimento das demandas da clientela.

A falta de valorização e reconhecimento aponta vivências de sofrimento, sendo amenizada pela tentativa de dar sentido, embora em condições precárias, no atendimento aos docentes e discentes, quando os pedagogos participam positivamente no desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem.

Embora haja relatos dos entrevistados de valorização e reconhecimento por parte dos docentes, há também alguns docentes que não atribuem valor ao trabalho desenvolvido pelos pedagogos. Porém a maior queixa dos entrevistados não polariza nos docentes e sim nos gestores ou diretores da instituição, que, segundo os pesquisados, como já reportado, insistem em negar esse profissional.

Como ressaltado por Dejours (2004), através da dinâmica do reconhecimento ao registro da identidade e à transformação do sofrimento em prazer, a falta de reconhecimento sentida e percebida pelos pedagogos é uma via de desequilíbrio psicossomático e, portanto, um risco iminente de desestabilização da sua saúde.

### **5.1.7 Saúde/Doença**

Ao longo da história da humanidade, o conceito de saúde/doença foi modificando-se de acordo com os avanços tecnológicos e científicos. Erroneamente, houve um

tempo em que a saúde era definida como ausência de doença e o conceito de doença era frequentemente definido como ausência de saúde. Para estar doente necessitava o indivíduo apresentar sintomas físicos. Estar com saúde significava não ter sintomas fisiológicos.

Hoje, é imprescindível compreender tanto a saúde como a doença em seus sentidos mais amplos, como indicadores ou não da qualidade de vida do trabalhador. Saúde e doença não são condições dissociadas, e é aí que a conceituação de ambas se torna complexa, causando grande investimento dos indivíduos na tentativa de buscar explicação no sentido mais amplo.

Ao analisar tanto a saúde como a doença como um processo histórico-social, compreendendo o trabalhador em sua interação com o meio social, como produtor e produto desse meio, e fundamentando-se em autores como Athayde e Neves (1998), Canguilhem (1995) e Dejours (1986) dentre outros, é possível compreender saúde/doença a partir do movimento constante de negociação, luta e enfrentamento do trabalhador para enfrentar as adversidades da atividade laboral.

Em conformidade com Athayde e Neves (1998), saúde é um campo de negociação diária e permanente para tornar a vida viável, enquanto para Canguilhem (1995), o conceito de saúde contempla e integra a capacidade do trabalhador em administrar de forma autônoma a margem de risco, de tensão, de dificuldade, de mal-estar com que todos convivem inevitavelmente.

A díade saúde/doença associa-se a distintos graus de adaptação do indivíduo ao ambiente em que vive, e os mesmos indicadores que, em determinado espaço-temporal, favorecem a adaptação e a saúde, podem, em sentido contrário, causar doença.

Ao se pesquisar como os pedagogos avaliam os danos físicos do seu trabalho, uma profissional relatou:



Eu fiquei até afastada um tempo por problemas aqui dentro no CEFET, por problemas com a diretoria. Nem era esse diretor, era o outro e a coordenação pedagógica que não é essa agora, era a outra. Eu fiquei afastada um tempo por causa de atrito mesmo, discordância. Senti-me injustiçada; cobravam de mim o que não cobrava das outras. Eu fiquei um ano afastada. Fiquei deprimida, fiquei com trauma do CEFET, de não chegar nem na porta do CEFET. Foi uma coisa muito negativa para mim. (E5)

As vivências dos pedagogos no que concerne ao processo saúde/doença, mais precisamente no que tange à doença, contemplam, substancialmente, problemas relacionados a um rol de sinais de sofrimento psíquico, expresso pela frustração e angústia ocasionadas pela indiferença com que atribuem sentido e significado ao trabalho do pedagogo dentro da instituição pesquisada.

### **5.1.8 Sofrimento**

Dejours (1999) afirma que, no âmbito do trabalho, o sofrimento surge em decorrência da distância irreduzível existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e isso faz emergir a possibilidade de fracasso.

Assim, o sofrimento surge exatamente quando não há possibilidade de adaptação do trabalho ao homem, quando os desejos e objetivos singulares do trabalhador entram em contradição com as exigências da organização e, segundo Mendes (2007), a impossibilidade de uma negociação bem-sucedida entre os anseios e as necessidades do trabalhador e os desejos organizacionais gera um sofrimento individual ou compartilhado.

Os depoimentos prestados pelos sujeitos, neste caso, os pedagogos que aceitaram dar testemunho de suas vivências de sofrimento, apresentam-se ora como sofrimento dito, ora como sofrimento calado.

A indiferença percebida pelos pedagogos com relação aos gestores apresenta-se como fator de sofrimento para esses pedagogos, como um ato perverso, em que a intenção de não perceber esse trabalhador, quer seja por não ver a sua importância,

quer seja por não legitimá-los como trabalhadores na instituição e para a instituição, caracteriza-se como um desdobramento do sofrimento para esses trabalhadores, como um aparato de violência dissimulada e invisível da instituição, fazendo com que essa indiferença avance mascaradamente ao longo dos anos e na vida desses profissionais.

Nós estamos perdendo a identidade. Sabe o que é você olhar no espelho e não ver o seu rosto? (E3)

A indiferença com o trabalho que a gente desenvolve, o não reconhecimento, o falar que a gente não faz nada. Eles falam muito que a coordenação pedagógica não trabalha, que é nó cego, então eles não conseguem compreender qual que é o tipo do trabalho do pedagogo. Para eles, trabalhar é estar lá. Se não estiver com o computador ligado, ele não está trabalhando; se você estiver conversando entre a gente [sobre questões pedagógicas], não está trabalhando. De acordo com cada situação [de aluno e professor], você tem que se sentar, pesquisar. E isso para eles não é trabalho. Não percebem qual é o trabalho específico de um pedagogo e isso me incomoda muito. (E5)

Essa indiferença inclina-se para a falta de reconhecimento desses trabalhadores por parte dos gestores, já que, nos relatos dos pedagogos, percebe-se que alunos, pais e muitos docentes concebem o trabalho do pedagogo como uma ação importante:

[...] eu percebo que muitos professores veem, muitos alunos veem. A gente só não é reconhecido pela diretoria [...] (E5)

Esse sofrimento causado pela indiferença vai além das palavras ditas, das palavras pronunciadas e denunciativas dos pedagogos. No momento da entrevista com esses profissionais, foi possível presenciar expressões faciais denotativas de sofrimento, como franzir de testa, cabisbaixo, olhos marejados. Mesmo assim, relutavam para não demonstrar o sofrimento que o próprio sofrimento causava nestes.

De acordo com Dejours (1999), o espaço da palavra nas organizações permite a exposição das dificuldades e dos sentimentos, gerando prazer, dando visibilidade à “dor da verdade”.

Para Tenório (2000), o espaço da palavra pode ser construído a partir de uma prática gerencial do diálogo, que tem como fundamento a democratização, em que há uma relação entre subordinados e superiores dentro da organização.

Nos relatos dos pedagogos, há a queixa da falta de espaço para a discussão do coletivo e para a elaboração dos aspectos significativos do trabalho. Esse espaço não é favorecido pela instituição. Não há espaço para uma prática gerencial do diálogo entre pedagogos e dirigentes da instituição.

Nas narrativas dos sujeitos pesquisados, revelam-se a indiferença dos gestores com relação aos pedagogos em suas modalidades, a saber: a) a indiferença vista do próprio sujeito; b) a indiferença no ponto de vista do objeto. A primeira relaciona-se a como os pedagogos lidam com a indiferença a nível subjetivo. É a indiferença do indivíduo que está ao seu redor ou mesmo o que o sujeito desenvolve internamente que impede o investimento de energia mental ou emocional na representação de algum fato ou circunstância. A segunda diz respeito à indiferença no ponto de vista do objeto, ou seja, o que sofre a indiferença do indivíduo.

Essa indiferença auferida dos gestores em relação ao trabalho do pedagogo e até mesmo do próprio sujeito transita nas condições de trabalho que são oferecidas a esses profissionais, nas relações socioprofissionais, na falta de valorização e reconhecimento do trabalho desenvolvido e na forma de comunicação organizacional que estabelecem com esses trabalhadores, causando o sofrimento.

O espaço para a discussão do coletivo e para a elaboração dos aspectos significativos do trabalho, minimizadores das vivências de sofrimento, não é favorecido pela instituição. Todos os entrevistados se queixam da falta de espaço para a discussão do fazer pedagógico da instituição e concomitantemente da forma como se tem conduzido as questões do trabalho desses profissionais, prejudicando a construção do coletivo do trabalho e trazendo o sofrimento à tona.

Isso vai ao encontro dos estudos de Maslach e Leiter (1999), que dizem que a falta de contato positivo com os demais de um mesmo local de trabalho gera a destruição do tecido social de apoio e, assim, é mais provável o aumento do sofrimento dos indivíduos.

Os sujeitos pesquisados padecem duplamente em relação à indiferença. Sofrem por sentirem na pele a indiferença, principalmente em relação aos gestores, e utilizam da própria indiferença como meio de escamotear o sofrimento. O sofrimento que a indiferença causa nesses profissionais não é discutido, não é revelado para todo o grupo de pedagogos. Em certas circunstâncias, o próprio pedagogo ignora o sofrimento dos demais pedagogos, sendo visto como culpado da sua própria situação.

Eu nunca vi um setor tão doente. (E3)

O sofrimento se manifesta por meio de doenças. A indiferença também faz com que os pedagogos tenham uma ausência da percepção de si próprios no outro, como uma dificuldade de se sentir pertencendo ao grupo, dificuldade esta de perceberem-se como iguais.

Há relato de sofrimento do pedagogo no que diz respeito às relações sociais do docente com o aluno:

Isso me incomoda profundamente; essa falta de trato de alguns professores. Essa questão de abuso de poder de professores, essa questão de perseguição. Persegue mesmo. Isso me angustia bastante. (E5)

Ao pesquisar sobre o trabalho prescrito desses profissionais, fazendo uma análise no site da instituição sobre as atribuições e quem é esse profissional para o CEFET-MG, foi possível constatar certa negligência quanto à figura desse trabalhador.

No site de uma das unidades do CEFET-MG pesquisadas, no link 'Estrutura', apresenta-se o setor, a função e o servidor responsável por cada setor, porém não há evidência da figura do pedagogo.

No site da segunda unidade pesquisada, no link 'Setores Administrativos', apresenta-se o Núcleo de Apoio ao Ensino, porém não há clareza para o usuário de que é esse o setor onde o pedagogo está inserido. E, de acordo com o novo

organograma da instituição, esse Núcleo de Apoio ao Ensino (NAE) não existe mais, embora ainda esteja assim denominado na página de acesso em meio eletrônico.

Como observado, este é o único setor cujo responsável não tem o nome indicado, evidenciando, assim, que se trata de um setor ao qual se dá menos importância do que aos demais.

Como apresentado, há uma invisibilidade com relação ao pedagogo que corrobora os depoimentos dos sujeitos pesquisados, e isso se apresenta como desencadeador de sofrimento para esses trabalhadores.

A categoria 'Sofrimento' foi percebida no decorrer de todas as entrevistas realizadas com o conjunto de pedagogos pesquisados.

Na análise do núcleo de sentido 'significado e sentido do trabalho', foi possível constatar o sofrimento, pois, nos relatos, a falta de significado e sentido do trabalho atribuído a esses profissionais por parte dos gestores é fator de sofrimento.

Na análise sobre como se dá e se faz o processo de comunicação entre a instituição e o pedagogo, foi também evidenciado o sofrimento devido à escassez de uma comunicação organizacional na qual esses profissionais tenham o espaço da palavra entre os seus pares, a chefia e a instituição como um todo, afetando também as relações socioprofissionais. A dificuldade de um lugar favorável, reservado, para atendimento a alunos e professores em suas especificidades é também pontuada como indicador de sofrimento pelos sujeitos pesquisados. A evidência maior do sofrimento apresenta-se no núcleo de sentido 'desvalorização e falta de reconhecimento', pois os pedagogos relatam que não são percebidos pelos gestores e isso acaba afetando, de forma geral, toda a instituição.

Conclui-se que o sofrimento desses profissionais se polariza de modo mais incisivo na forma como os gestores compartilham os princípios da gestão pedagógica e da gestão de pessoas, onde a essência de toda instituição que se presta a ensinar vê

em seus pedagogos um importante aliado para a questão. Como colocado pelos pedagogos, não basta que docentes, chefes de setor, coordenadores de cursos alunos e pais vejam a importância desses profissionais. Dentro de uma instituição de ensino, a ação pedagógica se faz por todos, num ato democrático, e os pedagogos, ao perceberem a falta de reconhecimento e sua desvalorização por parte dos diretores ou gestores das unidades do CEFET-MG pesquisadas, acabam prejudicando as relações interpessoais, tendendo para as vivências de sofrimento no que diz respeito aos pedagogos dentro da instituição.

Souza e Silva (1997) pontuam que a gestão democrática é um processo que está ligado às preocupações com a participação da comunidade escolar. Se um dos atores ou se uma categoria não é percebida, pode-se, assim, inferir que o processo democrático não se estabelece, e isso, para os sujeitos pesquisados, é motivo de sofrimento, levando até o adoecimento.

### **5.1.9 Estratégias defensivas**

Os resultados deste estudo evidenciaram que as atividades desenvolvidas pelos pedagogos são complexas e requerem deles um grande esforço psíquico. No cotidiano do trabalho dos pedagogos, ao interagirem com docentes, discentes, coordenadores de cursos, bem como com toda a comunidade educativa, constatou-se que esses sujeitos, ao se defrontarem com as vivências de sofrimento, adaptam-se e adotam estratégias defensivas individuais e coletivas para lutar contra os males ocasionados pelo trabalho.

Ao indagar aos pedagogos sobre quais estratégias utilizam para manterem o equilíbrio e a saúde mental, estes disseram que, quando as coisas vão ficando difíceis de suportar, utilizam de diferentes estratégias como ausentar-se do trabalho (pedido de férias), ignorar a situação, compartilhar o sofrimento com amigos e familiares, assim como conversar entre os pares sobre os fatores dificultadores do trabalho, embora não seja com todo o efetivo de pedagogos.

Como estratégia individual, amenizadora do sofrimento, os pedagogos se utilizam da estratégia denominada por Dejours (1999) de racionalização e pode ser entendida como:

[...] uma defesa psicológica que consiste em dar a uma experiência, a um comportamento ou a pensamentos reconhecidos pelo próprio sujeito como inverossímeis (mas dos quais ele não pode prescindir) uma aparência de justificação, recorrendo a um raciocínio especioso, mais ou menos obscuro ou sofisticado (DEJOURS, 1999, p. 72).

A estratégia coletiva é percebida como mecanismo que contribui de maneira decisiva para a coesão dos trabalhadores, e, segundo Dejours (1999, p. 103), “essa coesão do coletivo não é apenas ter uma atividade, mas também viver, viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento”.

Não há evidências de um consenso coletivo dos entrevistados para minimizar o sofrimento que cada um, a sua maneira sofre. As estratégias de defesa utilizadas pelos pedagogos servem como elemento minimizador do sofrimento individual, isolado, não se consolidando como elemento coesão desse grupo de trabalhadores. Pode-se, portanto, inferir, que as estratégias defensivas propiciam a convivência com o sofrimento e, por outro lado, conduzem o trabalhador à alienação das suas reais causas (MENDES, 2007).

Mendes (2007), corroborando o pensamento de Dejours (2000), ressalta que as estratégias defensivas trazem em sua essência uma ambiguidade. De um lado, são modos de proteção e, de outro lado, processo de negação.

Eu acho que em qualquer trabalho a gente tem que disfarçar o sentimento. A gente tem aqui no dia a dia muitas frustrações, até em vista das dificuldades físicas. Eu já saí aí com pais procurando um espaço para atender. Isso é muito frustrante, muito desgastante e, no entanto, a gente tem que pagar um “mico” desse. Satisfeito a gente não fica, mas não adianta ficar de cara fechada, pois você convive com outras pessoas, você tem que disfarçar. Você engole muito sapo. (E2)

Pelo discurso acima, percebe-se que no trabalho do entrevistado (E2) os sentimentos muitas vezes têm que ser disfarçados. E isso é percebido por esse

sujeito como um mecanismo para evitar o constrangimento no outro, embora seja motivo de sofrimento para o próprio trabalhador.

Os trabalhadores, na luta contra os efeitos nocivos do trabalho, utilizam-se do cinismo, da dissimulação como forma de negar o sofrimento que o trabalho causa. Num relato irônico, o entrevistado (E3) fala sobre o tempo disponível para a realização de suas atividades:

Nossa! Super! [referindo-se ao tempo para a realização do seu trabalho enquanto pedagogo] Levo serviço para fazer em casa no domingo. O tempo é muito suficiente! [risos] (E3)

Ao “brincar” sobre a questão do tempo disponível para a realização do trabalho, percebe-se o mecanismo de defesa utilizado por esse sujeito. Negam-se, dissimuladamente, as condições às quais está submetida toda a equipe de trabalho.

Como pode ser percebido no grupo dos sujeitos pesquisados, de um lado, os pedagogos se utilizam das estratégias defensivas contra o sofrimento, como forma de se proteger dos males oriundos do trabalho:

A falta de reconhecimento já me incomodou muito, mas hoje ignoro. Sei que estão falando pelas costas, mas, se chegar aos meus ouvidos, a gente tem que tomar uma atitude. Se não chegar, a gente vai deixando, mesmo porque a gente chega numa fase da vida na qual a gente fala assim: “Já lutei tanto e não dei conta, então eu vou fazer do meu jeito.” (E5)

Dejours (1994), ao investigar as defesas, estabeleceu categorias de signos indicadores da utilização de mecanismos de defesas nas situações de trabalho geradoras de sofrimento. De forma sucinta, os principais signos são: o investimento desproporcional no espaço privado (atividades extraprofissionais e família); a constante necessidade de evitar conflitos; a negação da realidade; o engajamento em situações diversas, utilizado como forma de escamotear a consciência quanto a situações desagradáveis; o presenteísmo; a forte coesão das equipes; e o individualismo.



Foi possível perceber a presença de muitos desses signos nos relatos dos entrevistados. Diante do sofrimento, os sujeitos pesquisados se utilizam de estratégias defensivas de negação, bem como de resignação. Constroem justificativas para negar as situações desagradáveis.

Outro signo percebido foi o isolamento. Um dos entrevistados (E3) chamou mais a atenção por seu discurso. É como se esse trabalhador não se sentisse pertencente ao grupo de pedagogos, quer seja pela forma como conduz o seu trabalho, quer seja pela forma como este se mostra paralisado diante da insensibilidade progressiva em relação ao seu sofrimento e ao dos demais. Pode-se, assim, afirmar que há uma servidão voluntária desse pedagogo, caracterizada pela legitimação da naturalização e banalização do sofrimento.

Pelo discurso desse pedagogo, pode-se inferir que a instituição, aproveitando-se das condições reveladoras de que esse profissional é adaptado, integrado e eficaz, explora a sua produtividade, fundamentando-se nos preceitos da cultura de desempenho que é validada pelo seu próprio discurso da excelência:

A cobrança vem de mim mesma. Eu coloco como uma questão fundamental a qualidade. Qualidade do meu trabalho. Eu sou uma pessoa extremamente exigente e dentro disso eu uso a expressão da eficiência e da eficácia. Eu tenho que ser eficiente e tenho que ser eficaz. (E3)

No discurso desse mesmo entrevistado, é validado o presenteísmo, conforme mencionado como um dos signos pontuados por Dejours (1994), quando o pedagogo relata:

[...] eu trabalho de manhã, de tarde, de noite. Eu trabalho sábado. Sábado mesmo eu trabalhei de sete da manhã até às nove da noite.(E3)

Esse mesmo entrevistado pontua que seu trabalho tem um diferencial em detrimento dos demais pedagogos da unidade de ensino pesquisada, pois, segundo esse trabalhador (E3), ele não consegue trabalhar de forma fragmentada, ou seja, trabalha com um departamento inteiro, responsabilizando-se pedagogicamente por um número excessivo de cursos em variados níveis e modalidades de ensino. Esse trabalhador se dedica a uma carga horária excessiva, como observado no

depoimento acima mencionado. Através do discurso desse pedagogo, é possível evidenciar o isolamento desse profissional em relação aos demais pedagogos componentes do seu grupo de trabalho, assim como o presenteísmo, e sua atitude não é percebida por esse profissional como um fator de sofrimento, mas é marcada por um aparente discurso que justifica tais procedimentos.

Embora no próprio discurso do entrevistado (E3) haja o relato de que ele não consegue trabalhar de forma fragmentada, em termos de uma unidade de trabalho, a fragmentação do trabalho pedagógico existe, pois há um certo isolamento desse profissional em relação aos demais pedagogos, até mesmo com relação ao espaço físico destinado ao posto de trabalho dos demais, e esse isolamento acaba servindo como uma estratégia de defesa para minimizar o sofrimento que esse profissional sente quanto à fragmentação do trabalho pedagógico. Em nome de uma não fragmentação do trabalho pedagógico, percebe-se uma fragmentação da categoria de trabalho.

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a falta de reflexão sobre a atividade laboral propicia o aumento ainda maior da fadiga e da paralisação do funcionamento psíquico do trabalhador.

Percebe-se que a falta de um verdadeiro coletivo do trabalho, sedimentado na coesão e na confiança de todos os trabalhadores da categoria, é fator dificultador de defesas coletivas de proteção, havendo o predomínio do uso de defesas individuais de adaptação que são ineficientes para lidar com o contexto de sofrimento ocasionado pelo trabalho.

Dejours (1999) afirma que, por causa da fragmentação da coletividade, a desestruturação do sofrimento que a organização do trabalho gera exige dos trabalhadores mecanismos de defesas altamente personalizados. E é o que acontece com o grupo de pedagogos pesquisados. Diante das situações geradoras de sofrimento, cada um, à sua maneira, encontra estratégias defensivas para evitar, minimizar ou transformar o sofrimento.

Outro mecanismo de defesa reportado pelo entrevistado (E5) é ignorar a situação causadora de sofrimento para não criar embates, como pode ser evidenciado em sua verbalização:

Na verdade, quando eu falei ignorar, a questão não tem jeito de você ignorar. Você faz que eles achem que você está ignorando, porque não tem como. Se você está sabendo, você não está ignorando. Então, faz de conta. Eles também devem saber que a gente sabe. Eles devem fazer de conta. Uma forma que eu acho, fazer de conta, que para eles... eu não sei... seria de não criar embates. Na verdade aqui no CEFET eu sou tida como pessoa "encrenquinha" [...] porque eu questiono, não concordo com a linha deles. Eu não tenho medo de questionar o faxineiro, o diretor, o meu colega de trabalho, minha colega do lado, o diretor geral. Então, quando você questiona, você passa a ser tida como funcionária "encrenquinha". Para evitar estes embates, quando é coisa que não vão me atingir, que não vão me dar esse sofrimento, eu faço de conta que ignoro. Faço de conta, porque não ignoro. Agora, quando eu acho que vai mexer comigo como pessoa, como profissional, aí não! Aí eu enfrento, eu vou, eu questiono, eu falo, eu peço que prove. Eu entro no embate porque, se eu não entrar, eu adoço. (E5)

Identificar as estratégias de defesa utilizadas pelos pedagogos é tão importante quanto identificar suas percepções sobre o prazer e o sofrimento no trabalho, pois, como observado por Mendes (1999), o trabalho não precisa ser feito de um estado de pleno gozo, mas pode ser vivenciado a partir da transformação da situação que faz sofrer. Assim, ainda de acordo com a autora, as 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, 2001; MENDES, 2002).

Conforme Mendes (2007), as defesas de adaptação e de exploração são em grande parte inconscientes, e isso foi constatado no grupo de pedagogos pesquisados. Esses sujeitos se mostram adaptados às situações não favoráveis de trabalho, quer seja pelo número restrito de pedagogos para a grande demanda de trabalho, quer seja pela falta de recurso espaço-temporal para o planejamento de suas ações dentro da instituição, pois esses profissionais acabam realizando o trabalho pautado no imediatismo, automaticamente, e passam a utilizar a estratégia de se deixar explorar.

Infere-se conclusivamente que os pedagogos, para darem conta do trabalho prescrito e não adoecerem, lançam mão de mecanismos defensivos contra o sofrimento mais individualmente que coletivamente e, de modo geral, nota-se que não tem ocorrido a elaboração e superação de meios eficazes para transformar o contexto de trabalho que causa o sofrimento nesses trabalhadores.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade deste capítulo é apresentar os principais resultados desta pesquisa, que teve como objetivo identificar e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos pedagogos do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG) e as consequências dessas vivências no seu fazer pedagógico.

No intuito de pesquisar o tema e de tornar viável sua análise, o referencial teórico abordou os seguintes temas: a Psicodinâmica do Trabalho, o contexto da organização do trabalho, o trabalho do pedagogo e, por fim, o trabalho do pedagogo dentro do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.

Para alcançar o objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso, de caráter descritivo, utilizando a abordagem qualitativa. A unidade de análise foram duas unidades do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte. A unidade de observação foi composta por cinco pedagogos que atuam no ensino médio profissionalizante e no ensino superior, oferecidos pela instituição referida.

Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada realizada com cinco pedagogos. Os dados obtidos 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).

O referencial teórico elucidado pela Psicodinâmica do Trabalho mostrou-se adequado para atender aos objetivos desta pesquisa. Os achados obtidos permitiram responder à pergunta de pesquisa bem como aos objetivos propostos, ampliando, assim, o entendimento da dimensão subjetiva dos trabalhadores pedagogos da instituição de ensino pesquisada.

No contexto acadêmico, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho se mostrou de grande valia na investigação das vivências de prazer e sofrimento dos pedagogos e dos modos como os sujeitos procuram garantir a sua saúde no contexto de trabalho. Quanto à organização do trabalho dos pedagogos dentro da instituição pesquisada, infere-se que a forma como esses trabalhadores veem o seu trabalho dentro da instituição difere da forma como a instituição, representada pelos dirigentes, veem o trabalho destes. O sentido e significado do trabalho são percebidos pelos pedagogos de forma distinta.

O trabalho dos pedagogos dentro da instituição é muitas vezes tomado pelo imediatismo, dificultando a execução de um trabalho pedagógico previamente planejado, devido ao número restrito de profissionais para o atendimento à demanda de docentes, coordenadores de cursos, discentes e pais de alunos.

As condições de trabalho oferecidas aos pedagogos são caracterizadas como desfavoráveis, quer seja pelo ambiente físico, onde esses relatam sobre problemas de infiltrações no teto, decorrentes da sala destinada como um dos postos de trabalho estar localizada embaixo de um banheiro, quer seja pelo espaço físico reduzido para atendimento à clientela ou pelo reduzido número de profissionais, como já reportado.

No que diz respeito às relações socioprofissionais, os pedagogos discorrem que as tarefas são coletivamente distribuídas entre seus pares, havendo a integração e cooperação entre os colegas de trabalho.

Quanto à comunicação organizacional, esta se faz de forma deficitária. Em assuntos eminentemente de cunho pedagógico, como posto pelos entrevistados, como o caso da recuperação da aprendizagem dos alunos da instituição, sequer os pedagogos foram consultados ou mesmo informados pela diretoria sobre tal procedimento.

Ao indagar dos pedagogos sobre o custo afetivo no trabalho, se precisavam disfarçar seus sentimentos dentro do ambiente de trabalho, houve posições

contraditórias. Uns disseram que, em muitas situações, tiveram que disfarçar sentimento, embora isso acabasse causando mais sofrimento, enquanto outros mencionaram que não disfarçavam e que, por serem francos, acabavam trazendo algum problema às relações no trabalho.

Assim como todo e qualquer trabalho, as vivências de prazer e sofrimento são sentidas e percebidas pelos pedagogos dentro da instituição. As vivências de prazer são legitimadas pelas relações que os pedagogos estabelecem com discentes, docentes e coordenadores de cursos no que diz respeito ao retorno positivo quanto às questões de ensino e de aprendizagem no processo educativo.

As vivências de sofrimento são predominantes, pois, segundo aponta o estudo, dos nove núcleos de sentido elencados por esta pesquisa, oito apresentam algum nível de sofrimento.

O sofrimento é reportado pelos pedagogos com maior evidência na categoria desvalorização e falta de reconhecimento e, para minimizar esse sofrimento, os sujeitos da pesquisa utilizam-se de estratégias defensivas mais individuais que coletivas, como afastamento do trabalho(férias), negação da realidade, engajamento em outras situações de trabalho fora da instituição, o presenteísmo, o isolamento, dentre outras.

Os danos psíquicos são decorrentes do sofrimento ocasionado pelo trabalho no que tange à falta de valorização e reconhecimento do trabalho dos pedagogos e têm consequência na saúde desses trabalhadores, seja de ordem física ou psíquica. Quando um dos sujeitos reporta a falta de reconhecimento, como se olhasse no espelho e não se enxergasse, percebe-se o mal que fazem para esses sujeitos a invisibilidade atribuída a esses trabalhadores.

O depoimento retrata um pouco do sofrimento com que esses profissionais convivem cotidianamente e o dano psíquico acaba refletindo na saúde desses trabalhadores e mais tarde ou mais cedo apresenta-se como dano físico, como no

relato de um dos entrevistados que reportou ficar afastado do trabalho por mais de um ano devido a danos psicossociais que ocasionaram danos físicos.

Quando indagado aos pedagogos se estes em decorrência do seu trabalho conviviam ou conviveram com conflitos nas relações familiares ou sociais, alguns relatam que sim.

Já quando solicitados a responder se, em decorrência de seu trabalho, houve momento em que sentiu vontade de abandonar a sua profissão, a maioria (3 dos 5) disse que sim e que, se tivesse oportunidade, mudaria de profissão.

Diante do estudo feito, ficam os seguintes questionamentos e posicionamentos:

É possível ter educação de excelência sem que se veja em seus profissionais, aqui especificamente os pedagogos, como sujeitos importantes para a efetivação de tal educação? Como, ao longo dos tempos, esses profissionais foram se deixando levar em tamanha invisibilidade e falta de reconhecimento do seu papel social dentro da escola? Até quando esses profissionais aguentarão ser alijados do seu espaço para falar e serem ouvidos, diante das condições adversas do trabalho a que são submetidos e promotoras de sofrimento desses trabalhadores? Como pode um trabalhador ser eficiente e eficaz se esse sujeito não é percebido, não é reconhecido dentro da instituição?

É incompatível e inadmissível que uma instituição que prima pela formação do cidadão crítico, competente e solidário para que possa interferir na construção de um projeto de nação democrática e igualitária, não veja em seus profissionais, especificamente; os pedagogos, como sujeitos de grande valia para a construção desse cidadão. Como almejar uma sociedade democrática e solidária sem que, efetivamente, se presencie isso com seus profissionais?

É possível ser indiferente diante do sofrimento dito por estes profissionais? Quais atitudes e ações a serem tomadas para transformar a realidade posta pelos pedagogos neste estudo?



Para a instituição pesquisada e os sujeitos dessa pesquisa esse estudo pode ter um fim em si mesmo ou não. Esperamos que sirva tanto de reflexão quanto para mudança de atitude a nível organizacional e de grito de alerta aos profissionais da categoria para que não se deixem levar para o adoecimento físico, pois o psíquico já está por demais afetado.

Os objetivos elencados por este estudo foram atingidos, pois foi possível identificar e analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos pedagogos pesquisados, bem como responder à indagação desta pesquisa. Como consequência das vivências de sofrimento, o maior prejudicado é o pedagogo-trabalhador, pois é aliado dentro desta instituição centenária que se propõe como instituição democrática, autônoma e que tem como função social o desenvolvimento inclusivo e sustentável. Assim sendo, perde a instituição como um todo.

Os resultados deste estudo acrescentam ao âmbito acadêmico por possibilitarem o fortalecimento da abordagem psicodinâmica do trabalho aplicada a essa categoria; por trazerem a confirmação do aspecto dialético da coexistência do prazer e do sofrimento no trabalho, apresentado na teoria; e também por colaborarem para o enriquecimento da literatura na perspectiva teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, abrindo espaço para que outras pesquisas sejam realizadas, objetivando o aprofundamento e a ampliação do conhecimento sobre o assunto.

Pelo fato de apresentar dados sobre os pedagogos, esta pesquisa trouxe relevantes contribuições para a compreensão da Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que há um número considerável de pesquisas com relação a docentes, porém não se pode fazer a mesma afirmação com relação a pedagogos. A pesquisa também mostrou o real contexto do trabalho vivenciado pelos pedagogos e possibilitou a esses trabalhadores discorrer sobre o seu dia a dia em suas vivências de prazer e sofrimento.

No âmbito institucional, esta pesquisa chama atenção para os níveis de sofrimento dos sujeitos pesquisados que são dignos de atenção da instituição. Diante dos dados das entrevistas, em confronto com a teoria, conclui-se que a organização do trabalho no contexto da instituição pesquisada deve rever a forma como conduz a relação com os trabalhadores desta categoria profissional, a saber, os pedagogos. O estudo também dá visibilidade e fomenta discussão sobre o sofrimento vivenciado pelos sujeitos pesquisados.

Já no âmbito do contexto social, esta pesquisa permitiu ampliar os estudos já existentes sobre os trabalhadores da instituição pesquisada, contribuindo para o questionamento e a otimização das políticas da instituição no que diz respeito à gestão de pessoas e à relevância do suporte organizacional como minimizador do sofrimento psíquico de seus trabalhadores-pedagogos. Espera-se que este estudo contribua para a adoção de medidas que promovam a valorização e o reconhecimento da profissão do pedagogo nesta e em outras instituições de ensino e que possa servir de fonte para novas pesquisas no meio acadêmico.

Não obstante as contribuições, algumas limitações da pesquisa devem ser reconhecidas como, por exemplo, pelo fato de ter pesquisado 5 pedagogos, os resultados não podem ser generalizados para a instituição como um todo, uma vez que a pesquisa abordou apenas duas unidades da instituição. Assim, esta pesquisa abre novas perspectivas para futuras investigações, sugerindo-se, então, o desenvolvimento de outros estudos para investigar qualitativamente e/ou quantitativamente a existência do sofrimento dos pedagogos no todo da instituição, ou seja, em todas as unidades do Centro Federal de Educação Tecnológica distribuídas no território mineiro, o que contribuiria substancialmente para o avanço e fortalecimento deste estudo, bem como para a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho dos pedagogos da instituição como um todo.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. J. S.; PIRES, D. E. P. O trabalho em emergência: entre o prazer e o sofrimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 9, n. 3, p. 617-629, 2007. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v9/n3/v9n3a05.htm>>. Acesso em: 08 maio 2013.

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thomson, 1999, 2001. Cap.7.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 5. ed. São Paulo: Bomtempo, 1999-2000.

ARAÚJO, S. C. L. G. **Formação do pedagogo**: fundamentos legais e atribuições no curso de pedagogia (1939-2006). Grupo de Estudos sobre Gestão Educacional e Trabalho Docente (GESTRADO), Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <<http://www.fae.ufmg.br>>. Acesso em: 08 maio 2013.

ARENDDT, H. **A promessa da política**. Rio de Janeiro: DIFEL, 2009.

ASSIS, D. T. F.; MACEDO, K. B. Psicodinâmica do trabalho dos músicos de uma banda de blues. **Psicol. Soc**, v. 20, n. 1, p. 117-124. 2008.

ATHAYDE, M.; NEVES, M. Saúde, gênero e trabalho, na escola: um campo de conhecimento em construção. In: ATHAYDE, M. *et al.* (Orgs.). **Saúde e trabalho na escola**. Rio de Janeiro: CESTE/ENSP/FIOCRUZ, 1998. p. 23-35.

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

BARROS, A. N. de; ANDRADE, C. R. de; GUIMARÃES, L. V. O Lugar do Trabalho na Psique dos Indivíduos: Luto, Melancolia e Auto-Aniquilamento do Ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. p. 1-15.

BARROS, P.C.R, MENDES, A. M. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégia defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, Jan./Jun. 2003.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 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 jul. 2013.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. O sentido do trabalho para o escritor literário: uma análise psicodinâmica. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO, 15, 2009, Goiânia. **Anais...** Goiânia: ABRAPSO, 2009, p. 141-161.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. Viver e escrever no processo criativo do trabalho do escritor literário. In: Congresso de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 5, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: CPOT, 2012, p. 152.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B.; HELOANI, R. A sublimação e o processo criativo do escritor literário: um olhar psicodinâmico. In: FERREIRA, M.C.; ARAUJO, J.N.G.; ALMEIDA, C.P.; MENDES, A.M. (Orgs.). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Mackenzie, 2011, p. 212-228.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHANLAT, A.; BÉDARD, R. Palavras: a ferramenta do executivo. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. v. 1. São Paulo: Atlas, 1993. p. 125-148.

CODO, W. *et al.* (Orgs.). **Educação**: carinho e trabalho. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação. Petrópolis: Vozes. Brasília: Confederação nacional dos trabalhadores em educação, Universidade de Brasília, Laboratório de psicologia do trabalho, 2000.

COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da Filosofia** – ser, saber e fazer. São Paulo: Editora Saraiva, 1996.

CUPERTINO, Valéria. **Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior**: estudo de caso em uma IFES mineira. 2012. 182 f. Dissertação de Mestrado – Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte, 2012.

CZEKSTER, M. D. V.. **Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública**. 2007. 151 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2007.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./maio/jun. 1986.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1988 – 1991 – 1992.

DEJOURS, C. A. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993. p. 149-173.

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. 145 p.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

FERREIRA, J. B. **O poder constituinte do trabalho vivo**: análise psicodinâmica da criação literária. 2011, 203 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Universidade de Brasília, 2011.

FRANCO, M. A. S. **Pedagogia como ciência da educação**. 2.ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2008.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M. Saúde e trabalho docente. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. 28, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENEGEP, 008. 1-15.

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de sociologia do trabalho**. Tradução Octávio Mendes Cajado. v. 1. São Paulo: Cultrix, 1973.

GARCIA, Fernando Coutinho. **A Dinâmica Prazer-Sofrimento 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.

GIL, C. M. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GRISCI, C. L. I. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **RAE Eletrônica**, v. 7, n. 1, jan./jun. 2008.

GUATTARI, F; ROLNIK, S. **Micropolítica**: cartografias do desejo. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2004.

HERNANDES, J. C.; MACEDO, K. 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. 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.

KOVÁCS, I. Da controvérsia sobre os novos modelos de produção. In: KOVÁCS, Ilona; CASTILLO, Juan José (Orgs.). **Novos modelos de produção**: trabalho e pessoas. Oeiras: Celta Editora, 1998.

KOVÁCS, I.; CASACA, S. F.; FERREIRA, J. M. C. **Flexibilidade e crise de emprego**: tendências e controvérsias. *Socius Working Papers*, n. 8, 2006.

LANCMAN, S. *et al.* 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.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15/Editora Fiocruz, 2004. p. 23-34

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.

LUZ, T. R. 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.

MACEDO, K. B.; GUIMARÃES, D. C. Programa de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 17, 2003, Atibaia. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.

MANCIBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e Prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/prc>>. Acesso em: 5 mar. 2013.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos – filosóficos: textos filosóficos**. v. 22. Portugal: Edições 70, 1964.

MARX, Karl. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C. Sentimentos de prazer e sofrimento de docentes na implementação de um currículo. **Rev. Gaúcha Enferm.**, v. 27, n. 2, 2006, p. 284-290.

MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisas. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. Take this job and ...love it. **Psychology Today**, n. 32, p. 50-57, 1999.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. In: **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, 1995. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 8 mar. 2013.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. Cap. 1. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007, p. 29-61.

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.; 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. p. 111-126.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B.. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. In: **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.



MINAYO, M. C. S. (Org.) *et al.* **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 80 p.

MONTMOLLIN, M. **L'ergonomie**. Paris: La Découverte, 1990.

MORIN, E. Sens du Travail, **Santé Mentale et Engagement Organisationnel**. Montréal: IRSST, 2008. Disponível em [http://www.irsst.qc.ca/en/publicationirsst\\_100350.html](http://www.irsst.qc.ca/en/publicationirsst_100350.html). Acesso em: 2 nov. 2013.

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.

OLIVEIRA, R. C. M. **A configuração da QVT no contexto de trabalho dos detetives da polícia civil metropolitana de Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2001.

PIMENTA, Selma Garrido. **O pedagogo na escola pública**. São Paulo: Loyola, 2002.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. **O que é taylorismo**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

REZENDE, Antônio M. **Concepção fenomenológica em educação**. São Paulo: Cortez, 1990.

SANTOS, T. F. A. M. dos. **Conversas impenitentes sobre a gestão na educação**. 22. ed. Belém: EDUFPA, 2008.

SAVIANI, D. **Escola e democracia**. 8. ed. Campinas: Autores associados, 1985.

SELL, L. **Ergonomia e qualidade de vida no trabalho**. Apostila. Curso de atualização. VIII Seminário Sul Brasileiro da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, Florianópolis, abr., 1994.

SELEGMANN-SILVA, E.. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho: Marcos de um Percurso. In: Betiol, M.L.S. (Coord.). **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas. p. 13-19, 1994.

SERRA, A. C. F. **Indicadores de qualidade de vida no trabalho: um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique**. Dissertação (Mestrado) – Instituto Superior Politécnico e Universitário e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Maputo, 2006.

SMEHA, L.N.; FERREIRA, I.V. Prazer e sofrimento docente nos processos de inclusão escolar. **Revista Educação Especial**, n. 31, p. 37-48. 2008.

SOUZA, Paulo Nathanael Pereira de, SILVA, Eurides Brito da. **Como entender e aplicar a nova LDB: Lei nº 9.394/96**. São Paulo: Pioneira, 1997.

TORRES, C.C.; ABRAHÃO, J.I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 31, n. 114, p. 113-124. 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 3. ed. ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

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

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed.. Porto Alegre: Bookman, 2005. 212 p.

ZILLE, L. P. **Estresse no trabalho: estudo co gerentes que atuam em empresas mineiras de setores diversos**. Relatório de pesquisa apresentado à Fundação de Amparo à pesquisa do estado de Minas Gerais(FAPEMIG), realizada no período de 02 de abril de 2007 a 12 de novembro de 2010. Belo horizonte, 2010. 84 p.

## APÊNDICE – ENTREVISTA

### FACULDADE NOVOS HORIZONTES MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

**Prezado (a),**

Solicito a sua colaboração no sentido de responder algumas questões que irão subsidiar minha dissertação de mestrado referente às vivências de Prazer e Sofrimento do trabalho de pedagogo nesta instituição de ensino e suas repercussões sobre a saúde.

Antecipadamente agradeço.

Regina Márcia de Almeida  
Fernando Coutinho Garcia  
(Orientador)

#### **A) Apresentação**

1) Nome: \_\_\_\_\_

2) Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

3) Idade: ( ) 30 a 40 anos ( ) 41 a 50 anos ( ) 51 a 60 anos ( ) mais de 60 anos

4) Estado civil: ( ) Solteiro (a) ( ) Casado (a) ( ) Viúvo (a) ( ) Desquitado (a) ( ) Outros

5) Tem filhos? ( ) Sim ( ) Não

5.1) Caso possua, quantos: \_\_\_\_\_

6) Tempo de serviço na profissão: \_\_\_\_\_

### **B) O perfil do trabalho**

1) Qual a sua jornada de trabalho? ( ) 40 horas ( ) 20/20 horas ( ) 30 horas

2) Você trabalha em mais de uma instituição? ( ) Sim ( ) Não

3) Você trabalha próximo a sua residência? ( ) Sim ( ) Não

4) Que tipo de transporte utiliza para ir ao trabalho?

5) Quanto tempo leva no percurso de sua residência ao trabalho e vice-versa?

## **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

### **a) Contexto de trabalho:**

#### **a.1 - Organização do trabalho:**

1. Como você vê seu trabalho de pedagogo(a), exercendo sua atividade profissional nesta instituição de ensino? Fale sobre seu ritmo de trabalho.
2. Qual a sua opinião sobre o tempo disponível para a realização de seu trabalho? De que forma são cobrados os resultados nesse sentido?
3. Sobre o quantitativo de profissionais que a instituição disponibiliza para a realização das tarefas, qual é sua opinião?
4. Como é feito o planejamento do trabalho? De que forma as pessoas que realizam as tarefas participam do planejamento?
5. Como você lida com os mecanismos de controle que são usados em relação a seu trabalho por parte da chefia? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com essa situação? Se sim, discorra sobre quais foram?

#### **a.2 - Condições do trabalho:**

6. Você considera o ambiente físico de seu trabalho adequado ou não para a realização das tarefas? Explique.

#### **a.3 - Relações socioprofissionais:**

7. Como você vê a distribuição de tarefas? O que é feito para que elas sejam definidas com clareza?

**8.** Como se dá a integração e cooperação entre os colegas de trabalho? Há disputa entre os profissionais no seu ambiente de trabalho? Fale um pouco a respeito desse aspecto.

**9.** O que você pensa a respeito da comunicação entre a chefia e os subordinados? Como é o seu acesso às informações de que você precisa para executar suas tarefas?

**b) Custo do trabalho:**

**b.1 - Custo afetivo:**

**10.** Em seu trabalho, você precisa disfarçar seus sentimentos? Se sim, em quais situações?

**11.** Não é raro existirem ordens contraditórias no cotidiano de trabalho ou ocorrerem situações que o levam a transgredir os valores éticos. Como você convive com esta realidade?

**12.** Em relação ao seu humor durante o trabalho, como são as exigências neste sentido?

**c) Sentido do trabalho:**

**c.1 - Vivências de prazer:**

**13.** Como você se identifica com o que faz? Em quais situações você se sente satisfeito e motivado em relação ao trabalho que você desenvolve?

**14.** Em que níveis e circunstâncias você se sente livre para expressar suas opiniões em relação ao trabalho perante a chefia e os colegas? Como se dá a relação de confiança entre vocês?

**15.** O que o faz sentir orgulho pelo que faz? Pode nos falar sobre sua realização profissional?

**16.** Como e em que situações você se sente útil, reconhecido e valorizado pelo seu trabalho nesta instituição?

**17.** Em quais situações seu trabalho lhe proporciona bem estar e você se sente gratificado?

**c.2 - Vivências de sofrimento:**

**18.** Como você vivencia as insatisfações em seu trabalho? O que o faz sentir-se inseguro ou temeroso?

**19.** Como você considera sua sobrecarga emocional? Você desenvolveu alguma estratégia para conviver com esta situação? Em caso afirmativo, qual ou quais?

**20.** Sabe-se que a falta de reconhecimento do esforço profissional e a falta de valorização do desempenho geralmente são causas de sofrimento dos trabalhadores. Neste sentido, o que você poderia relatar em relação à sua experiência?

**21.** A convivência profissional pode trazer algumas situações constrangedoras. Que situações em seu trabalho você classificaria como discriminatórias? Por quê?

**22.** Com relação a sua atividade profissional, o seu trabalho seria melhor se...

**d) Danos do trabalho:**

**d.1 - Danos físicos:**

**23.** Como você avalia os danos físicos do seu trabalho? Em sua atividade profissional, você desenvolveu algum tipo de lesão física, algum tipo de distúrbio respiratório, digestivo ou circulatório? Em caso positivo, você pode dizer quais foram?

**d.2 - Danos psicossociais:**

**24.** Em decorrência de seu trabalho, você vive conflitos nas relações familiares ou sociais?

**25.** Em decorrência de seu trabalho, às vezes você sente ou sentiu vontade de abandonar sua profissão? Caso tivesse oportunidade, trocaria de profissão? Fale um pouco sobre suas principais perdas e ganhos profissionais.

Fonte: Adaptado de Mendes, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.**São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p.72-76

Mestranda - Regina Márcia de Almeida

Orientador - Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia.