



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas  
Colegiado de Engenharia de Produção

---



**A ATIVIDADE DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR  
SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

**JÉSSICA FERNANDA CORREIA**

**João Monlevade  
Setembro, 2020.**

**JÉSSICA FERNANDA CORREIA**

**A ATIVIDADE DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR  
SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto – campus João Monlevade como requisito parcial para obtenção de título de Bacharel em Engenharia de Produção, sob orientação do Prof. Dr. Gilbert Cardoso Bouyer

**João Monlevade  
Setembro, 2020.**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

C824a Correia, Jessica Fernanda .

A atividade dos docentes de uma instituição de ensino superior sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho. [manuscrito] / Jessica Fernanda Correia. - 2020.

52 f.: il.: gráf., tab..

Orientador: Prof. Dr. Gilbert Cardoso Bouyer.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas. Graduação em Engenharia de Produção .

1. Professores universitários. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Saúde mental. 4. Trabalho - Aspectos psicológicos. I. Bouyer, Gilbert Cardoso. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 159.944

Bibliotecário(a) Responsável: Flavia Reis - CRB6-2431



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Jessica Fernanda Correia

### A ATIVIDADE DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Membros da banca

Gilbert Cardoso Bouyer - Doutor - UFOP  
Alana Deusilan Sester Pereira - Doutora - UFOP  
Isabela Carvalho de Moraes - Doutora - UFOP

Versão final  
Aprovado em 30 de Setembro de 2020

De acordo

Gilbert Cardoso Bouyer  
Professor (a) Orientador (a)



Documento assinado eletronicamente por **Gilbert Cardoso Bouyer**, **PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 15/10/2020, às 15:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0092992** e o código CRC **EADAAD2C**.

**Referência:** Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.007805/2020-23

SEI nº 0092992

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: - www.ufop.br

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado sabedoria e resiliência para enfrentar todas as dificuldades e conseguir chegar até aqui. Agradeço a minha família, em especial os meus pais Maria Aparecida A. Correia e Edvaldo dos Santos Correia por toda ajuda, paciência, compreensão e por me ensinar a nunca desistir dos meus sonhos.

Aos meus amigos, namorado, madrinha por estarem sempre ao meu lado. Agradeço aos professores e em especial meu Prof. Dr. Gilbert Cardoso Bouyer pela orientação e compartilhamento de seu conhecimento.

Agradeço a UFOP e também a UFVJM (onde tudo começou), pela a oportunidade de crescimento, tanto profissional e quanto pessoal. Agradeço a Art Cópias e seus colaboradores pela a oportunidade e o conhecimento compartilhado. Meus amigos de estudo e companheiros, e todas as pessoas que colaboraram de alguma forma para que esse sonho fosse concretizado.

## RESUMO

A Psicodinâmica do trabalho busca compreender a relação entre saúde mental e trabalho, o trabalho jamais é neutro sobre a saúde mental do trabalhador, devido a isso temos inúmeros adoecimentos de ordem mental que acometem populações inteiras. No entanto, ele pode causar tanto sofrimento quanto prazer, isso irá depender das condições de trabalho em que os indivíduos estarão expostos. Baseando-se na teoria dejouriana em que a pesquisa de campo é feita dando a oportunidade de fala ao seu foco de pesquisa, esse trabalho buscou compreender os mecanismos de defesa dos docentes de uma Instituição de Ensino Superior (IES) frente a situações que lhe causam sofrimento. Buscou-se compreender o caráter patogênico de suas atividades por meio de entrevistas e questionário aplicados pelo Google Docs. Essas atividades foram precisamente analisadas para propor mecanismos de defesa que combatem os possíveis sintomas de adoecimento ou até mesmo os afastamentos do trabalho por conta dos distúrbios de ordem psíquica. Foram entrevistados dez professores e foram vinte formulários respondidos no “Campus Avançado” da Universidade Federal de Ouro Preto de João Monlevade. Questões como prazer, sofrimento, cargas de trabalho, pressão temporal e por resultados, amparo do coletivo x individualismo foram incitadas nas questões formuladas pela equipe de pesquisa e/ou emergiram de forma espontânea como consequência do próprio processo de entrevista. Assim, esse estudo permitiu evidenciar as diversas formas que os docentes encontram para se esquivar das situações de maior desgaste, quase instinto de sobrevivência para manter o trabalho e o esforço em tentar manter o equilíbrio entre vida acadêmica e vida pessoal.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho; Saúde, Professores de uma Instituição de Ensino Superior.

## ABSTRACT

The Psychodynamics of work seeks to understand the relationship between mental health and work, work is never neutral on the mental health of workers, because of this we have numerous mental illnesses that affect entire populations. However, it can cause both suffering and pleasure, this will depend on the working conditions in which individuals will be exposed. Based on the dejouriana theory in which field research is done giving the opportunity to speak to your research focus, this work sought to understand the defense mechanisms of teachers of a Higher Education Institution (HEI) in situations that cause suffering. We sought to understand the pathogenic character of their activities through interviews and questionnaires applied by Google Docs. These activities were precisely analyzed to propose defense mechanisms that combat the possible symptoms of illness or even absences from work because of psychic disorders. Ten professors were interviewed and twenty forms were answered at the "Advanced Campus" of the Federal University of Ouro Preto de João Monlevade. Issues such as pleasure, suffering, workloads, time pressure and results, support from collective x individualism were encouraged in the questions formulated by the research team and/or emerged spontaneously as a consequence of the interview process itself. Thus, this study allowed us to highlight the various ways that teachers find to avoid situations of greater exhaustion, almost survival instinct to maintain work and the effort to try to maintain the balance between academic and personal life.

**Keywords:** Psychodynamics of Work; Health, Teachers of a Higher Education Institution.

## CONTEÚDO

1. INTRODUÇÃO .....	8
2. PROBLEMA DE PESQUISA.....	10
3. OBJETIVOS.....	10
3.1. Objetivo Geral.....	10
3.2. Objetivos Específicos .....	10
4. JUSTIFICATIVA.....	11
5. REFERENCIAL TEÓRICO .....	12
5.1. Organização do Trabalho no Contexto: Universidades Públicas Brasileiras.....	12
5.2. Psicodinâmica do Trabalho.....	14
5.3. Reconhecimento.....	16
5.4. Prazer e Sofrimento no Trabalho .....	18
6. METODOLOGIA .....	22
7. RESULTADOS E DISCUSSÕES .....	23
7.1. Levantamento das condições do ambiente de trabalho.....	24
7.2. Aferição de carga de trabalho x Reconhecimento .....	28
7.3. Prazer e sofrimento no trabalho .....	35
7.4. Patologias e estratégias defensivas .....	40
8. CONCLUSÃO .....	40
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
APÊNDICE .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Recurso mais utilizado em sala de aula .....	25
Figura 2: Recursos de infra-estrutura .....	25
Figura 3: Após duas aulas de 50 minutos .....	29
Figura 4: Após quatro aulas de 50 minutos .....	29
Figura 5: Após seis aulas de 50 minutos .....	29
Figura 6: O que mais te deixa chateado.....	35
Figura 7: Nos horários livres .....	37
Figura 8: Já trabalhou passando mal?.....	30
Figura 9: Atividades de orientação .....	30
Figura 10: Alocação de atividades de orientação .....	31
Figura 11: Atividades mais cansativas .....	32
Figura 12: Trabalho nos finais de semana .....	32
Figura 13: Trabalho profissional no ambiente doméstico .....	33
Figura 14: Horário mais cansativo de trabalhar.....	34
Figura 15: Em casa após as aulas noturnas.....	34
Figura 16: A sala de aula é .....	37
Figura 17: Como se sente com seu trabalho como professor .....	34
Figura 18: Atividade menos prazerosa .....	38
Figura 19: Espaço coletivo no ambiente de trabalho.....	28
Figura 20: Devolução das avaliações corrigidas .....	39

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca compreender os principais fatores que estão ligados aos adoecimentos de ordem mental dos professores de uma instituição de ensino superior. Segundo Cruz et al. (2010), os problemas de saúde mental têm sido cada vez mais associados às condições e aos cenários das múltiplas exigências feitas ao papel dos professores, que constantemente são marcadas por desafios significativos.

O trabalho moderno impõe aos professores um afazer cada vez mais precarizado, devido à quantidade de atividades que devem ser executadas por eles. De acordo com Cruz et al. (2010), o cenário nacional traz mudanças à organização, novas exigências e competências requeridas as atividades docentes, isso lhes causam uma sobrecarga de trabalho no que diz respeito ao volume de atividades a serem executadas.

Segundo Pena&Remoaldo (2019) o trabalho precarizado e intensificado além de causar desinteresse aos docentes, pode causar severos danos à saúde, como: sofrimento psíquico (como depressão, angústia) e o sofrimento físico (perda de voz, dores de cabeça, dores nas costas e nas pernas e hipertensão).

A prevalência de avaliações de desempenho calcadas em indicadores quantitativos de produtividade é um alarmante para a saúde mental. Há que se produzir um número indefinido de projetos de iniciação científica e extensão, dissertações, teses, trabalhos de conclusão de curso, orientações de estágio, monitorias, número de aulas semanais e artigos em periódicos internacionais.

Assim como Carlotto&Palazzo (2006) afirmam, o atual modelo impõe muitas atribuições aos professores, atividades das quais se distanciam de seus interesses e muitas vezes, de sua carga horária. Nem todas as atividades em que os professores são obrigados a executarem, são atividades que lhes causam prazer.

Segundo Santos, Pereira& Lopes (2018), os professores estão sujeitos a realizarem atividades administrativas, que na maioria das vezes os contrariam, pois sentem mais prazer nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, para as quais segundo eles estão mais aptos a realizarem.

Segundo Chauí (2003), a reforma do Estado definiu a universidade pública como uma organização e não como uma instituição social. Neste contexto, a educação deixou de ser considerada como um direito para ser entendida como um serviço, podendo ser privada ou privatizada. Isso trouxe severas implicações para a atividade de trabalho dos professores, e junto com elas, novas formas de sofrimento e adoecimento no trabalho.

Na realidade, a nova concepção da universidade como organização significa novas formas de gestão que impactam o trabalho dos professores no sentido do que Gaulejac (2007) denomina por Gestão como Doença Social e gerencialismo. Os aspectos de avaliação de desempenho passam a ser baseados em indicadores quantitativos de desempenho em detrimento da qualidade do trabalho de educar.

A fim de compreender e contextualizar a questão do sofrimento mental, é que se faz uso do estudo da Psicodinâmica do Trabalho. Cabe ressaltar, que uma grande contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para a psicologia do trabalho (e para o campo da saúde mental e trabalho) foi mostrar e demonstrar que “se o sofrimento não se faz acompanhar de descompensação psicopatológica, é porque contra ele o sujeito emprega defesas que lhe permitem controlá-lo” (DEJOURS, 2006, p. 35).

Para Dejours (1998), o sofrimento acarreta primeiramente uma condição de luta uma estratégia de defesa do indivíduo contra as forças que o empurram em direção à doença mental.

Ao ministrar o conceito de sofrimento prescrito por Ricoeur, Clot (2010, p. 116), “acredita que o sofrimento não é unicamente definido pela dor física ou mental, mas pela diminuição – e, até mesmo, destruição – da capacidade de agir, do ser-capaz-de-fazer, experimentadas como ataque à integridade de si”. Clot (2010) perfaz o sofrimento como impedimento que deixa o indivíduo incapaz de manifestar, fazer, relatar e se avaliar.

Esse trabalho buscou compreender o caráter patogênico das atividades dos docentes por meio de entrevistas e questionário aplicados on-line, utilizando a ferramenta Google Docs. Essas atividades foram precisamente analisadas para propor mecanismos de defesa que combatem os possíveis sintomas de adoecimento ou até mesmo os afastamentos do trabalho por conta dos distúrbios de ordem psíquica.

(Por ora, destacam-se, com base em diversos estudos, como noções centrais da Psicodinâmica do Trabalho – 1) reconhecimento; 2) identidade; 3) compromisso entre sofrimento e defesa; 4) sublimação; 5) racionalidade pática (“pathique”); 6) alienação social – permitem compreender (dentro de uma tradição compreensiva e de construção de sentido pelos atores da organização do trabalho) as relações entre saúde mental e trabalho contemporâneo, no caso dos professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) (DEJOURS, 1998; DEJOURS, 2006; GUIMARÃES, JORGE & ASSIS, 2011).

## **2. PROBLEMA DE PESQUISA**

Segundo Dejours (1998), o trabalho era considerado nas pesquisas de psicopatologia do trabalho como fonte de doença ou infelicidade, porém, ao contrário disso, ele pode ser causador de saúde e de prazer, porém, tudo depende das condições de trabalho que os indivíduos estão inseridos.

Dejours (1998) presume que o sofrimento e o prazer são derivados de uma relação específica com o inconsciente, no jogo do pré-consciente e inconsciente é que se ajustam as relações de prazer, de sofrimento, de desejo e de saúde mental e até mesmo a saúde física.

O trabalho jamais é neutro sobre a saúde mental do trabalhador, em função disso, temos inúmeros adoecimentos de ordem mental que acometem populações inteiras e têm a sua causa associada ao trabalho. Em síntese, sabe-se que atividades que deixam pouco espaço para as margens de manobra num contexto de pressão temporal, são as mais patogênicas (GUÉRIN et al., 2001).

Como públicos-alvo dessa pesquisa foram escolhidos os docentes do ensino superior pertencentes ao quadro da Universidade Federal de Ouro Preto campus João Monlevade, dadas as peculiaridades de trabalho dos mesmos, que é de modo notável intelectual. Dessa forma, buscou-se avaliar possíveis contribuições a esses docentes, que estão sujeitos a praticarem atividades que subutilizam os seus recursos psíquicos criativos, em trabalhos monótonos e rotineiros. O campo da disciplina “Saúde Mental & Trabalho” tem evoluído rumo a uma compreensão (no sentido hermenêutico) das patologias relacionadas ao trabalho.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. *Objetivo Geral***

O objetivo geral do presente trabalho visa esclarecer as relações entre “Saúde Mental & Trabalho” sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho no caso dos professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) Pública.

### **3.2. *Objetivos Específicos***

- Delimitar quais condições laborais são responsáveis pelo prazer ou sofrimento e sua interferência nas experiências mais subjetivas e íntimas do docente;
- Realizar o levantamento da relação do tempo de trabalho com o volume de atividades acadêmicas;
- Buscar compreender os anseios pessoais e profissionais envolvidos no ambiente acadêmico;
- Propor sugestões de melhorias no ambiente laboral com base no comportamento estudado.

#### 4. JUSTIFICATIVA

A relevância deste trabalho se justifica ao fato dele permitir compreender o sofrimento vivenciado pelos professores de uma IES. Compreender o sofrimento vivenciado permite propor meios que auxiliem a favorecer o prazer no trabalho, de acordo com o equilíbrio sofrimento-prazer estudado pela Psicodinâmica do Trabalho.

Segundo Dejours (1987) a noção de sofrimento é central, propriamente dito, implica num estado de luta do indivíduo contra as forças que o levam em direção à doença mental. É na organização do trabalho que se devem procurar forças necessárias para amenizar o sofrimento, a organização do trabalho não é somente a divisão das tarefas, é também a divisão dos ritmos impostos, os modos operatórios, sobretudo uma hierarquia para garantir o controle (DEJOURS, 1987).

A psicologia do trabalho tem a clareza para compreensão dos processos relativos à saúde mental, ou relativos às patologias, busca também compreender outros processos que se passam na subjetividade das vivências psíquicas (como o sofrimento), numa normalidade enigmática. Objetiva-se compreender, a fundo, esta normalidade enigmática. A normalidade então se torna um objeto de estudo científico da Psicodinâmica do Trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe como evolução a normalidade como foco de sua atenção, expandindo o escopo para além da visão (até então limitada) de que um problema de investigação, seria somente aquele pautado pela tangibilidade de uma lesão ou de uma descompensação psicopatológica. No mundo do trabalho contemporâneo os indivíduos sofrem e suportam um sofrimento que se não os causa descompensação psicopatológica é porque por trás dele existem mecanismos de defesas.

Dejours (1996, p.198-199) dá o nome de compromisso a normalidade enigmática entre sofrimento e defesa. Vale salientar que a experiência vivenciada é uma evolução da Psicodinâmica do Trabalho. O sofrimento na psicodinâmica do trabalho é uma experiência vivenciada, isto é, um estado mental em que o indivíduo reflete sobre seu “estar no mundo”.

O conceito de sofrimento pertence à ordem singular; o sofrimento coletivo é incabível, já que o corpo não é coletivo. Segundo Dejours (1999) é possível observar clinicamente estratégias coletivas de defesa estabelecidas por uma cooperação os sujeitos, por outro lado o sofrimento permanece sempre individual e único.

A solução para esta lacuna entre a patogenia coletiva da organização do trabalho e o sofrimento individual pode ser analisada também pela Psicodinâmica do Trabalho em sua sintonia com a tradição compreensiva das ciências hermenêuticas (DEJOURS, 1996; LANCMAN&UCHIDA, 2003).

Embora hoje se tenha, naquilo que se chamam de Clínicas do Trabalho, outras abordagens que igualmente vêm pensando esta questão, opta-se por focar na Psicodinâmica do Trabalho porque a experiência empírica, em trabalhos de intervenção e ação prática em diferentes organizações do trabalho, tem demonstrado o seu poder de transformação das mesmas em benefício dos que sofrem no trabalho.

## **5. REFERENCIAL TEÓRICO**

### ***5.1. Organização do Trabalho no Contexto: Universidades Públicas Brasileiras***

A reforma do Estado deliberou a universidade pública como uma organização e não como uma instituição social (CHAUÍ, 2003), com isso a educação deixou de ser considerada um direito, para ser considerada um serviço, podendo ser privatizada ou privada. Isso trouxe severas implicações para a atividade de trabalho dos professores, e junto com elas, novas formas de sofrimento e adoecimento no trabalho.

Na realidade, a nova concepção da universidade como organização significa novas formas de gestão, que impactam o trabalho dos professores no sentido do que Gaulejac (2007) denomina por Gestão como Doença Social e gerencialismo. Os aspectos de avaliação de desempenho passam a ser baseados em indicadores quantitativos de desempenho em detrimento da qualidade do trabalho de educar.

A revolução industrial trouxe um novo modelo de como produzir de uma maneira mais “eficiente”, por exemplo: o trabalho coletivo, a perda do controle do processo de produção pelos trabalhadores e a compra e venda da força de trabalho (MATOS&PIRES, 2006). Em consequência desse novo modelo da revolução industrial, houve uma modificação na organização do trabalho que passou a ser funcional.

A partir do final do século XIX a administração já começa a ter como objetivo a racionalização do trabalho (MATOS&PIRES, 2006). A Teoria de Taylor provocou um alvoroço no pensamento administrativo e no mundo industrial, e para o aumento da produtividade propôs-se métodos e sistemas de racionalização do trabalho e disciplina do conhecimento operário (MATOS&PIRES, 2006).

O trabalho precário dos professores de uma universidade pública tem sua principal causa o enxugamento orçamentário, que recai sobre a contratação de novos docentes, isso gera um efeito problemático para a dinâmica da universidade: intensifica o regime de trabalho, aumenta o sofrimento subjetivo, neutraliza a mobilização coletiva e aprofunda o individualismo (MANCEBO, 2007).

Isso significa que os trabalhadores deveriam ser mais ágeis para conter tempo e esforço, aumentando assim a produtividade, além disso, deveriam ter um conhecimento específico no processo, cada um com sua devida função. As mudanças ocorridas no final do século XX na organização do trabalho (OT) geraram transformações nas regulamentações, atingindo trabalhadores de empresas privadas e públicas (COUTINHO, DIOGO&, 2011).

Em compensação, novos atributos são impostos aos professores, eles não são responsáveis apenas pela sala de aula ou pelo desenvolvimento de sua pesquisa, mas por um crescente número de tarefas, como preenchimento de inúmeros relatórios e formulários, emissão de pareceres, a captação de recursos para viabilizar seu trabalho e até para o bom funcionamento da universidade (MANCEBO, 2007).

Segundo Pena&Remoaldo (2019), tais transformações desencadeiam mudanças sociais e tecnológicas a nível global, que exigem a adaptação de todas as realidades de trabalho, inclusive as dos docentes universitários, que se verifica uma intensificação de trabalho dos mesmos.

Essas transformações atingem os indivíduos constantemente, e podem afetar diretamente a relação saúde e trabalho. Desta forma, a organização do trabalho é um fator importante na vida do trabalhador, já que “na sociedade capitalista contemporânea tem assumido diversos sentidos para os trabalhadores, ora oferecendo condições emancipadoras, ora escravizantes” (MENDES, 2011, p.13).

Segundo Mancebo (2007), o trabalho do docente é flexível e multifacetado, possui atividades e exigências diversas no qual não se cessam, nem na greve, tampouco nas férias, o que gera uma jornada de trabalho intensiva. Sendo assim, essa sobrecarga de trabalho pode interferir diretamente no prazer do trabalhador, lhe causando certo desconforto e lhe causando sofrimento.

“O professor vai fisicamente para casa, mas o dia de trabalho não termina pois, as inovações tecnológicas possibilitam a derrubada das barreiras entre o mundo pessoal e o mundo profissional” (MANCIBO, 2007, p. 77). A possibilidade de levar o trabalho para casa causa severas implicações, o momento de descanso/ lazer acaba sendo ceifado.

A estrutura organizacional da empresa pode causar tanto prazer, quanto dor ao trabalhador e esse novo modelo organizacional mostra uma dominação social elaborada e difícil de ser identificada. Por exemplo: a flexibilização do capital faz com que o trabalho seja precarizado e leve os sujeitos a um sofrimento ético (MENDES, 2007).

“Várias mudanças nos processos produtivos, tais como o enxugamento da força de trabalho, flexibilização, terceirização e desregulamentações trabalhistas afetaram os modos de objetivação e subjetivação das relações de trabalho” (COUTINHO, DIOGO & JOAQUIM, 2011, p.228). “Em princípio, estas novas formas de gestão pública surgem como uma forma de enxugamento da máquina estatal para torná-la mais eficaz” (LELES & AMARAL, 2018, p. 55).

## **5.2. *Psicodinâmica do Trabalho***

A relação entre saúde e trabalho é uma problemática que tem sido alvo de investigação e estudo, essa preocupação se dá, pois através do conhecimento de que podemos evitar problemas agravados ou provocados pelo trabalho (JACQUES & CODO, 2002).

“A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida nos anos 1990 na França por Christophe Dejours” (MENDES, 2007, p. 29). É uma pesquisa e ação sobre o trabalho, é uma maneira de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho, que inevitavelmente provoca o sofrimento (MENDES, 2007).

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é antes de tudo uma clínica, que se desdobra sobre um trabalho de campo diferente do lugar da cura, implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo (DEJOURS, 1993).

Segundo Silva, Aciole&Lancman (2017, p.838) a PDT “permite evidenciar a tendência dos trabalhadores em amenizar o conflito entre a organização do trabalho, fonte de sofrimento, e o funcionamento psíquico graças às estratégias defensivas”.

Para Nascimento&Dellagnelo (2018) o conceito da psicodinâmica do trabalho surgiu devido à necessidade de substituir a psicopatologia do trabalho para privilegiar o estudo da normalidade sobre a patologia.

Segundo Bouyer (2010) diferente da Psicanálise convencional, a Psicodinâmica do Trabalho amplia o conhecimento dos limites entre normalidade e patologias, tomando como objeto as defesas e as estratégias defensivas que se entrelaçaram com o contexto da atividade de trabalho. De acordo com Pena&Remoaldo (2019), a produção de conhecimento, relações afetivas e reconhecimento profissional (chefes/ colegas) propiciam as vivências de prazer e bem-estar.

A psicodinâmica do trabalho desde os anos 90 vem estudando o prazer e o reconhecimento, eles se pronunciam e são essenciais para a compreensão do sofrimento no trabalho, dão um novo significado desse sofrer e para transformar essa organização do trabalho (MENDES, 2011).

Em uma pesquisa de campo realizada por Dejours (1999) com diferentes grupos de trabalhadores, revelou-se que há fatos que precisariam ser explicados por uma teoria, que este viria a desenvolver. Para Dejours (1999), uma das primeiras preocupações é a parte teórica que é o foco de todas as reflexões, e a segunda relaciona-se com a ética, que diz respeito a ouvir o que os trabalhadores têm a dizer sobre seu próprio sofrimento no trabalho.

Apreender e compreender as relações de trabalho exige mais do que a simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem desempenha o trabalho, pois este implica relações subjetivas menos evidentes que precisam ser demonstradas. Para apreender o trabalho em sua complexidade é preciso entendê-lo e explicá-lo para além do que pode ser visível e mensurável. É necessário que considere a qualidade das relações que ele propicia (Heloani&Lancman, 2004, p.82).

A Psicodinâmica do Trabalho busca estudar os sofrimentos psicológicos, carga, pressões, transgressões e opressões diárias presentes no cotidiano de um indivíduo em uma instituição, faz uma relação entre saúde/doença mental. Segundo Heloani&Lancman, (2004, p.82) ela “estuda os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo”.

De acordo com Heloani& Lancman (2004, p. 82 apud MOLINIER, 2001, p. 134) a Psicodinâmica do Trabalho “não busca transformar o trabalho, mas modificar as relações

subjetivas no trabalho. Ou, para dizer de outra forma: o que uma enquete modifica, não é o trabalho, mas o trabalhar. Modifica não o trabalho, mas o trabalhador”.

A PDT foca nas situações de trabalho que ora causa prazer, ora sofrimento, e como isso poderia ter diversas direções (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993). Ela se aplica na busca de uma compreensão contemporânea sobre a subjetividade no trabalho (BUENO, MACÊDO, 2012), tenta compreender como os funcionários mantêm certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a naturezas de trabalho desestruturantes (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993)

A Psicodinâmica do Trabalho busca entender as organizações do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores de fundamental importância na compreensão e na intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde (HELOANI&LANCMAN, 2004, p.78).

As novas formas de organização diferenciam-se pelas contradições dos objetivos, das regras e dos controles. As exigências do trabalho são invisíveis e ameaçam a perda individual do emprego e a desestabilização do coletivo (MENDES, 2007).

Quando a organização do trabalho é saudável, oferecendo oportunidades para negociação, ou seja, se existe uma margem de liberdade para o trabalhador ajustar a realidade de trabalho aos seus desejos e necessidades e as relações socioprofissionais são abertas, democráticas e justas, é possível o processo de reconhecimento, prazer e transformação do sofrimento (MENDES, 2011, p.14).

De acordo com Bouyer (2010) a Psicodinâmica do Trabalho embora não faça recomendações terapêuticas individuais, ela foca na coletividade do trabalho e não em apenas em indivíduos isolados. Ela propõe práticas que tendem a minimizar o sofrimento no ambiente de trabalho.

### **5.3. Reconhecimento**

O reconhecimento é uma premissa muito importante estudada pela Psicodinâmica do Trabalho, sua falta pode causar sofrimento ao indivíduo. De acordo com Dejours (1999, p. 29) “A forma específica da retribuição é o reconhecimento no sentido duplo do termo: reconhecimento no sentido de admitir essa contribuição da pessoa e reconhecimento no sentido de gratidão”. É fazer com que o indivíduo se sinta “parte” da organização e retribuído pelo trabalho prestado.

Segundo Guimarães, Jorge e Assis (2011) a valorização no trabalho é um dos elementos internos capazes de inferir na satisfação pessoal e profissional do trabalhador, essa valorização está relacionada com o reconhecimento no trabalho. A ausência do reconhecimento pode estar ligada a fatores como: baixo salário, ausência de retorno positivo sobre as atividades realizadas e sentimento que a empresa está preocupada apenas com o lucro (GIONGO, MONTEIRO& SOBROSA, 2017).

O trabalho deveria ser reconhecido do início ao fim, mesmo que não tenha saído como o esperado, pois por trás de todo processo houve esforço e dedicação dos trabalhadores.

As vivências atreladas à falta de reconhecimento podem contribuir para o entendimento da fragilidade dos fatores de prazer no trabalho, pois, na medida em que não há retorno positivo sobre o trabalho, seja por parte da sociedade, da família, dos pares, seja da própria cooperativa, o prazer do fazer cotidiano deixa de existir e o sentido de estar realizando a atividade fica apenas alicerçado no passado ou na dependência da atividade para sobreviver (GIONGO, MONTEIRO& SOBROSA, 2017 p. 7 apud Mendes& Facas, 2011).

Segundo Bueno & Macêdo (2012, p. 314 apud MACÊDO&FLEURY, 2012) “o reconhecimento é uma maneira específica de retribuição moral simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho.” Todo trabalhador espera ser reconhecido, admirado pelo que faz, “a possibilidade de transformação do sofrimento em prazer no trabalho passa pelo reconhecimento (SÁ, 2009, p. 658).”

Segundo Dejours (1999) o trabalhador quer em primeiro lugar o reconhecimento dos colegas, que são os mais indicados para admirar a natureza e a boa qualidade dessa contribuição.

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de pertinência a grupos e a certos direitos sociais. O trabalho possui, ainda, uma função psíquica, enquanto um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e da sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (HELOANI&LANCMAN, 2004, p.78 apud LANCMAN&GHIRARDI, 2002).

Para Dejours (1999) o sujeito não constrói sua própria identidade, ele necessita do olhar, do julgamento do outro, a procura pela identidade, a autorrealização, a expectativa que o sofrimento envolve, são sempre um modo de “aceitação social”.

O reconhecimento pode depois ser conduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade, o trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego, a identidade constitui a armadura da saúde mental (DEJOURS, 2006). "O reconhecimento também deve relacionar-se a alguma utilidade econômica, social ou técnica dos quebra-galhos e das contribuições dos trabalhadores" (DEJOURS, 1999, p. 30).

A arte de quebra-galhos é fundamental no controle e negociação da organização prescrita do trabalho (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993). Porém a prática de quebra-galhos não é fácil, pois "implica em correr riscos: riscos técnicos, podendo ter consequências nocivas para a segurança das pessoas e das instalações; e o fato de se colocar fora da lei (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993)"

As técnicas de quebra-galhos nem sempre são reconhecidas pelos superiores hierárquicos, eles tendem a ter uma dificuldade para aceitar que há falhas na organização do trabalho, deixando assim os trabalhadores angustiados (DEJOURS, 1999). Segundo Dejours, Abdoucheki& Jayet (1993, p. 52)

A arte do quebra-galho está, portanto, no coração do prazer do trabalho. Mas para que esta economia da esperteza e do prazer funcione são necessárias ainda condições muito particulares, a saber: relações de confiança entre os operadores e os executivos, que permitem que o quebra-galho seja somente tolerado, mas, pelo menos, tacitamente reconhecido.

Segundo Dejours (1999) para um superior hierárquico reconhecer o trabalho real, desencadeia inevitavelmente uma angústia com relação a sua impotência e aos riscos de acidente que impõem seus subordinados como superiores. Devido a isso, o reconhecimento para com seus empregados choca-se com a resistência dos executivos, que se defendem contra seu próprio sofrimento (Dejours, 1999).

"A técnica de quebra-galho não depende apenas do sujeito que o comete, mas de um trabalho de co-interpretação, da interação entre sujeito e os outros, principalmente no interior do coletivo do trabalho" (Dejours, 1999, p.65). Segundo Dejours (2006, p. 34):

Quando a qualidade do de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minha angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento.

#### **5.4. *Prazer e Sofrimento no Trabalho***

Na Psicodinâmica do Trabalho o sofrimento do indivíduo é o centro das discussões, ela “vê o trabalho não como enlouquecedor, mas como algo que pode levar o homem ao sofrimento psíquico, dependendo do ambiente de trabalho em que ele se encontra” (BUENO&MACÊDO, 2012, p. 312).

Para Dejours (1998) o sofrimento começa no momento em que há um bloqueio entre homem e organização, quando o indivíduo já esgotou suas forças intelectuais psicoafetivas de aprendizado e adaptação, quando já não existem meios de defesa contra as exigências físicas.

Segundo Dejours (1998) quanto maior a inflexibilidade da organização do trabalho, mais difícil é a sua divisão, menor é o seu conteúdo significativo e diminui as possibilidades de mudá-lo, então isso acarreta um aumento do sofrimento do indivíduo.

Devido a não aceitação de alguns autores de que trabalho não era prejudicial à saúde veio a grande questão: “Como os trabalhadores conseguem não ficar loucos, apesar das exigências do trabalho, que, pelo que sabemos são perigosas para a saúde mental?” (DEJOURS, 1999, p. 17-18). “Sempre há sofrimento, a única possibilidade para nós é transformar esse sofrimento, não podemos eliminá-lo” (DEJOURS, 1999, p.16).

O sofrimento no trabalho surge quando não existe uma relação do trabalhador com a organização do trabalho, devido às dificuldades de negociação das diferentes forças que envolvem o desejo da produção e o desejo do trabalhador (MENDES, 2007).

“As exigências das organizações, muitas vezes, sem condições necessárias à execução das tarefas, levam os trabalhadores a negligenciar a qualidade em nome da quantidade que é o “fazer mais versus fazer bem”” (MENDES, p.13, 2008).

O sofrimento dos indivíduos se instala quando não há possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva, ou sentir prazer, seja por restrições de sua personalidade, ou imposições da organização do trabalho (MENDES, 1995). “Se o sofrimento não se faz acompanhar de descompensação psicopatológica (ou seja, de uma ruptura do equilíbrio psíquico que se manifesta pela eclosão de uma doença mental), é porque contra ele o sujeito emprega defesas que lhe permitem controlá-lo” (DEJOURS, 2006, p.35).

Devido á certas condições de trabalho, a organização pode emergir um sofrimento sobre o indivíduo atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (MENDES, 1995, apud Dejours, 1987). De acordo com Dejours (1999, p.16-17).

O trabalho tem efeitos muito poderosos sobre o sofrimento psíquico: ou o trabalho contribui para agravar o sofrimento, levando a pessoa progressivamente à loucura, ou, ao contrário, o trabalho contribui para reverter o sofrimento, para transformá-lo

em prazer, a ponto de, em certas situações, ser mais fácil para a pessoa que trabalha defender sua saúde mental, do que para a pessoa que não trabalha.

As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (MENDES, 1995, p. 38), e existe uma especificidade de cada trabalhador.

Quando, nas vivências laborais do trabalhador, impera o sofrimento e ele não tem possibilidade de ressignificá-lo, estratégias defensivas são formuladas para evitar o adoecimento ou amenizar o sofrimento causado pelo trabalho (LELES& AMARAL, 2018, p. 56).

“Quando o trabalho possibilita a criação da identidade, permite a vivência de prazer. Esse prazer emerge quando o trabalhador se torna sujeito da criação, transformando o seu trabalho e não sendo dominado por ele” (LELES& AMARAL, 2018, p. 56).

Segundo Mendes (2007, p. 50) “a busca pelo prazer via essa ressignificação do sofrimento, é o caminho para o trabalhador encontrar estabilidade socio psíquica e possibilidades de expressar sua subjetividade de modo autêntico”. Os indivíduos reagem de forma diferente às dificuldades das situações de trabalho, “de um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer; e do outro, a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo” (MENDES, 1995, p. 34).

Para Dejours (1999, p.19) na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é uma experiência vivenciada, é um estado mental que implica um movimento reflexivo da pessoa sobre seu "estar no mundo".

Dizer que sofrimento é uma vivência não quer dizer que seja totalmente consciente, pois ela sempre tem uma parte incompreensível, não representável, mas que em condições particulares pode ser analisada (DEJOURS, 1999). "Dizemos que o sofrimento no trabalho é expectativa com relação à autorrealização" (DEJOURS, 1999, p.20).

Segundo Dejours (2006) um lugar para discussão sobre o sofrimento no trabalho nas organizações é tão restrito que, nos últimos anos, vemos situações dramáticas como: tentativas de suicídio ou suicídios consumados. Isso mostra que há provavelmente um problema psíquico criado pela falta de interlocutor que dê atenção àquele que sofre e pelo mutismo generalizado (DEJOURS, 2006). Para Dejours (2006, p.37)

A questão do sofrimento no trabalho ganhou amplitude nos movimentos sociais de 1968. À época, desencadeara-se um vasto debate sobre a natureza das reivindicações trabalhistas. Reivindicações corporativas contra reivindicações salariais contra

reivindicações qualitativas sobre as condições de trabalho e o significado do trabalho.

O sofrimento do trabalhador aumenta com o passar do tempo na instituição onde trabalha, segundo Dejours (2006) o sofrimento aumenta porque os trabalhadores vão perdendo aos poucos a esperança de melhor condição de trabalho, e com isso vão se convencendo que seus esforços, dedicação pela empresa só agravam sua situação.

Para Dejours (2006) as pessoas têm vergonha de revelar seu sofrimento no ambiente de trabalho, diante do sofrimento dos que correm o risco de demissão, e assim impede que um suicídio seja analisado, explicado e discutido. “O sujeito que sofre com sua relação para com o trabalho é frequentemente levado, nas condições atuais, a lutar contra a expressão pública de seu próprio sofrimento” (DEJOURS, 2006, p.46).

“A intolerância afetiva para com a própria emoção reacional acaba levando o sujeito a abstrair-se do sofrimento alheio por uma atitude de indiferença, logo, de intolerância para com o que provoca seu sofrimento” (DEJOURS, 2006, p.46). Podemos dizer que, “a normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento.

“E o sofrimento, além disso, não exclui o prazer” (DEJOURS, 2004, p.47). “Saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização dos recursos internos e externos para transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização” (GIONGO, MONTEIRO&SOBROSA, p. 805, 2015).

A organização do trabalho pode ser dividida entre dois grupos de trabalhadores, os que encontram equilíbrio e os que se fadigam no trabalho. Para Dejours, Abdoucheli& Jayet, (1993, p. 22), equilíbrio ou fadiga pelo trabalho faz surgir por sua própria formulação o paradoxo psíquico do trabalho. Fonte de equilíbrio para uns, é a causa de fadiga para outros. Isso acontece porque cada um tem uma maneira diferente de tratar a carga psíquica.

Segundo Dejours, Abdoucheli& Jayet(1993) não é possível quantificar uma Carga Psíquica (elementos afetivos e relacionais) por se tratar de vivências subjetivas como: prazer, satisfação, frustração, agressividade, dificilmente se deixa julgar por números. “A carga de trabalho ela pode ser dividida em dois setores: a carga física e mental” (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993, p. 22).

O perigo da carga física é o de um emprego excessivo de disposições fisiológicas e a carga psíquica é o subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia emocional (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993). O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre

atividade, em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993).

“A excitação quando se acumula é a origem de uma vivencia de tensão” (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993, p.24). Segundo Dejours, Abdoucheli& Jayet (1993) quando o trabalho diminui a carga psíquica, ele é equilibrante e se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante (a carga psíquica cresce até que aparecem a fadiga e astenia).

Para Dejours, Abdoucheli& Jayet (1993) a carga psíquica do trabalho é o confronto do desejo do trabalhador à obrigação do empregador na organização do trabalho. A carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui. “A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho” (DEJOURS, ABDOUCHELI& JAYET, 1993, p.28).

De acordo com Dejours, Abdoucheli& Jayet (1993) a fadiga atesta a sobrecarga que pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico e somático do trabalhador. Segundo Dejours, Abdoucheli& Jayet (1993) todo excesso conduz a aparição de fadiga e do sofrimento, e se nenhuma modificação da organização do trabalho intervém, pode a fadiga desencadear uma patologia. De acordo com Dejours (1994, p.32)

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer.

## **6. METODOLOGIA**

A abordagem da pesquisa foi realizada de forma qualitativa, sobre a carga de trabalho, sintomas de sofrimento no trabalho e sintomas de adoecimento, sendo classificada como um estudo de caso, subdividida em duas modalidades: aplicação de questionário on-line e entrevista presencial.

A amostragem dessa pesquisa foi realizada por conveniência, sendo elementos da amostra, docentes vinculados ao departamento do Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas (ICEA). O tamanho amostral foi delimitado de acordo com a aderência dos docentes em participar da pesquisa.

Primeiramente foram enviados formulários do Google Docs por meio de e-mail para todos os oitenta docentes do ICEA durante uma semana e obtivemos 20 formulários

respondidos, a seguir foram feitas análises por meios gráficos. A Tabela 1 apresenta o objetivo de cada grupo de perguntas contidas no questionário on-line aplicado nas entrevistas presenciais.

Tabela 1. Roteiro de conteúdo abordado nas etapas da pesquisa (on-line e presencial)

Levantamento das condições do ambiente de trabalho
Aferição de carga de trabalho
Prazer e Sofrimento no trabalho

A segunda etapa da pesquisa foi constituída pela entrevista presencial, após a abordagem dos docentes sobre a possibilidade de participação e a partir da livre aceitação dos mesmos. Devido à delicadeza do conteúdo abordado (Tabela1), pela incompatibilidade de horários entre os docentes e tentando seguir o máximo possível o modelo já bem consolidado na PDT e na psicossociologia do trabalho, a entrevista foi conduzida de forma individual (DEJOURS et al, 1994).

Foi utilizado um dispositivo de gravação de voz, o qual permitiu transcrever todas as entrevistas para posterior análise por parte dos pesquisadores. Assim seguindo o contexto pré-estabelecido (Tabela1) foi concedido amplo espaço à fala dos sujeitos, instigando um discurso livre e desimpedido que prometeu revelar as vivências em suas dimensões mais profundas. Como forma de proteger a identidade dos participantes, os nomes foram omitidos e, em seu lugar, foram usados nomes fictícios.

É necessário, para o escopo metodológico do Projeto, compreender como, para a saúde mental, faz-se necessário, ainda, a “psicodinâmica do reconhecimento” (DEJOURS, 2006, p.34), ou seja, o reconhecimento, pelo outro, do esforço do ego para suprir, no real do trabalho, por meio da subjetividade e da atividade subjetivante (i.e. inteligência astuciosa, inteligência da prática – *métis*, e a sabedoria da prática - *phronésis*) (DEJOURS, 1997, p. 43-48), a lacuna entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real.

## 7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram entrevistados dez professores do “Campus Avançado” da Universidade Federal de Ouro Preto de João Monlevade. O critério para seleção desta amostra foi a livre adesão por parte dos docentes que se prontificaram em participar do estudo.

Questões como prazer, sofrimento, cargas de trabalho, pressão temporal e por resultados, amparo do coletivo x individualismo foram incitados nas questões formuladas pela equipe de pesquisa e/ou emergiram de forma espontânea como consequência do próprio processo de entrevista. A princípio os professores se mostraram inibidos nas entrevistas, mas isso durou pouco. Com o decorrer das entrevistas, eles foram se sentindo mais à vontade com os temas tratados e forneceram um precioso material para a pesquisa em pauta.

Segundo Dejours (1998), o sofrimento patogênico advém do conflito entre a organização do trabalho e a atividade psíquica dos homens quando há bloqueios das possibilidades de adaptação entre organização e o desejo do sujeito, porém os sujeitos criam estratégias defensivas para se proteger.

No escopo desta pesquisa, qual seja a PDT, os participantes foram abordados a partir de questionários e entrevistas qualitativas, com o objetivo de aprofundar em suas questões psicológicas atreladas ao trabalho adotando uma visão holística das percepções desses atores quanto ao desempenho de sua atividade laboral.

Os resultados foram analisados e discutidos seguindo a orientação de conteúdo contida na Tabela 1 (Item 6 - Metodologia), apresentados nos tópicos a seguir, os nomes aqui utilizados são fictícios para conservar a identidade dos docentes.

### **7.1. *Levantamento das condições do ambiente de trabalho***

De acordo com o embasamento teórico obtido por esse estudo, o que se percebe é que existe uma relação bastante íntima entre a estrutura oferecida para ministrar aulas e os níveis de desgaste físico e emocional dos professores.

Dentre as ferramentas voz, slides, exercícios, quadro e texto (Figura 1), isoladamente ou em combinações variadas, grande parte dos profissionais apontou como principal ferramenta a voz (35%), ou seja, pela metodologia pedagógica aplicada, ainda se expõe o professor a um desgaste contínuo no processo ensino-aprendizagem.

Apesar disso, a (Figura 2), mostra que (45,0%) dos professores consideram que os recursos de estrutura disponíveis para as aulas são suficientes. Cabe observar que, havia a possibilidade de avaliá-los como bons e excelentes, entretanto, essas opções encontraram as menores taxas de avaliação.

Mesmo a maioria dos docentes considerarem os recursos suficientes, o estudo de Gasparini, Barreto, Assunção (2005) revela que a administração escolar nem sempre fornece

os recursos necessários para a execução das atividades cada vez mais complexas dos professores, mesmo que o sucesso do ensino dependa do perfil do mesmo.

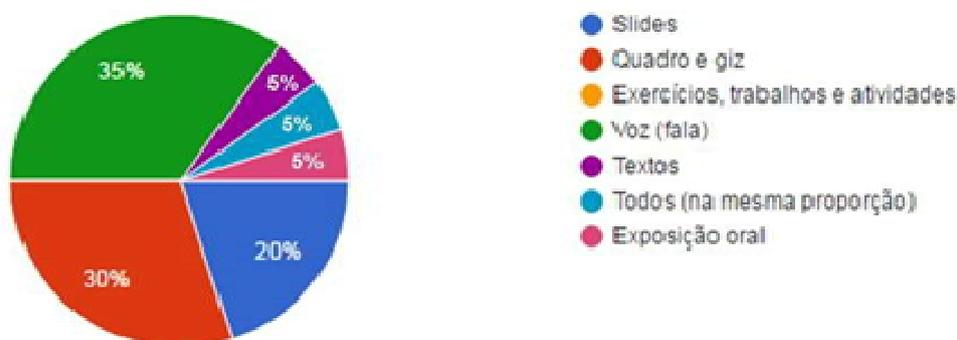


Figura 1: Recurso mais utilizado em sala de aula

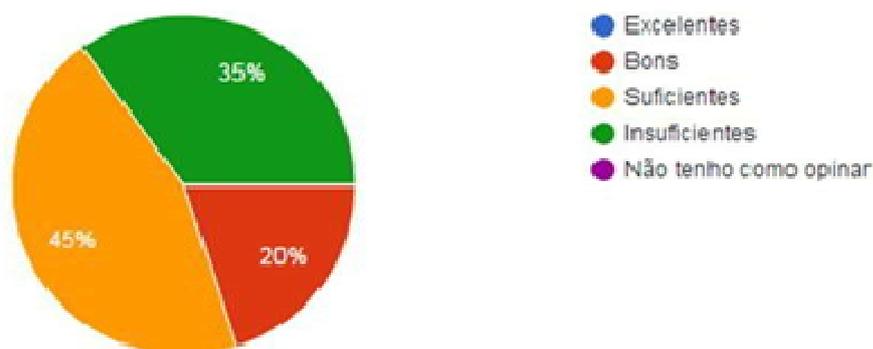


Figura 2: Recursos de infraestrutura

Segundo a pesquisa de Gomes & Brito (2006), as condições problemáticas do ambiente de trabalho estão ligadas ao atual cenário brasileiro do sistema público, os professores tem que lidar com situações adversas como: falta de recursos materiais, insuficiência de infraestrutura, falta de manutenção de equipamentos, entre outros.

Nesse sentido, ao ser questionado sobre as ferramentas oferecidas para a execução de suas tarefas, o professor Carlos afirma:

*“Em termos do que eu faço de pesquisa, de acordo com a realidade que nós temos em si é até razoável né? Mas, precisaria de mais infraestrutura não só física, mas ter verba pra comprar equipamento, essas coisas e tal, então não consegue avançar tanto num trabalho de pesquisa e extensão. Em termos de sala de aula, eu que, por exemplo, faz falta uma biblioteca que tivesse mais livros, mais opções de livros,*

*para que a gente pudesse citar mais referências para que os alunos pudessem pesquisar mais, então quando você tem, por exemplo, uma qualidade de livro que você mais adota aqui na universidade ele não é um livro que tem maior disponibilidade na biblioteca né? então eu acho que falta isso pra parte de ensino.”*

A professora Claudia enfrenta dificuldades para lecionar suas matérias que a maioria possui parte prática:

*“Entra de novo nessa realidade que a gente tem né? que as universidades brasileiras se encontram numa fase que não é mais sucateada, mas que também não é uma fase bem desenvolvida, então a gente tem muita dificuldade de acesso para livro, a gente tem dificuldade de acesso às vezes para material de trabalho, até às vezes um toner, uma impressora, um papel, essas coisas são problemas pequenos, mas que às vezes a gente perde tempo por causa de uma folha de papel, impressora que não tá funcionando, uma sala que não tem um apagador, um pincel que não escreve, e eu acho que o principal desses problemas que eu enfrento é toda vez que eu vou dar aula prática”.*

No quesito acima, a maioria dos professores considera que as ferramentas são suficientes, na etapa semiestruturada. Entretanto, ao responder sobre o ambiente de trabalho ser propício à realização de suas tarefas, a professora Silvia aponta:

*“Algumas (vezes) sim, outras não, por exemplo, o fato daqui não ter o curso de matemática, isso nos prejudica no sentido da pesquisa né? porque a gente não vai ter aluno de iniciação científica, então esse fato é um ponto negativo, mas em outros não, em outros pontos aqui é tranquilo de trabalhar, muito bom.”*

Para Roberto os recursos não são suficientes:

*“para fazer pesquisa eu preciso de muitas máquinas, não dá para fazer um teste sem máquina eu preciso de muitas máquinas, meu notebook não dá conta”.*

Para a professora Claudia:

*“Não, eu acho que a gente vive uma realidade que não é ideal, a gente tem carência de espaço, carência de biblioteca, dificuldades com laboratório de informática, dificuldades muitas vezes até com o*

*próprio agendamento dos laboratórios, o NTI já foi muito ruim, e ter melhorado então eu acho que, a implementação do “moodle” ajudou bastante na parte da informática, mas também é uma área que eu gostaria que fosse interligada que a gente tivesse mais qualidade de internet, maior facilidade de comunicação, de visibilidade de dentro que tem trabalhado com essa questão da visibilidade no nosso próprio trabalho”.*

Quando abordados em relação a um espaço coletivo para dialogar sobre as dificuldades da atividade de professor (Figura3) (75,0%) sente falta.

Outro estudo mostrou que os grupos de reflexão sobre o trabalho é uma oportunidade que possibilita diálogos, estimula os trabalhadores a repensar sobre suas atividades e a conscientizar sobre as dificuldades encontradas no cotidiano e como a organização da instituição em que estão inseridos impacta nas ações desenvolvidas (LANCMAN, 2019).

O projeto de Gomes & Brito (2006) ressalta a importância de um espaço coletivo para trocas entre os professores para lidar com adversidades criando novas possibilidades e ações coletivas.

O professor Ricardo sente falta de uma troca maior de conhecimento com outros professores:

*“... talvez ter uma troca maior com os colegas, de novo eu fico falando em troca com os colegas mais eu não sei como complementar isso, não sei qual é o colega que entenderia e etc., mais eu acho que falta uma troca maior e também pra pesquisa falta uma troca maior...”*

Para a professora Lara a vida acadêmica não precisa ser tão “Solitária”:

*"Eu acho que é só essa questão das parcerias, eu acho que a vida acadêmica não precisa ser assim, "solitária", eu acho que a gente deveria trabalhar com os colegas, não só os colegas de departamento, mais os colegas de instituição quanto a UFOP, a gente deveria trabalhar mais em parceria, só isso que eu acho eu deveria mudar".*

A professora Larissa acredita que deveria ter mais momentos de descontração com o departamento:

*“... acho que falta um pouco mais de momentos de descontração na universidade, agente já teve proposta de fazer um encontro todo semestre, a gente não consegue fazer um encontro nem todo ano, a*

*gente fez um encontro de natal e depois ficou dois anos sem fazer, ano passado a gente fez de novo, acho que a gente precisava mais de momentos em que todo mundo estivesse cara a cara, de preferência em um momento mais descontraído, acho que também o projeto do A do autodesenvolvimento didático pedagógico tem propiciado isso da gente ter um encontro mais presencial, em uma coisa um pouco menos estruturada como uma assembleia, mas ainda, mas estruturada que uma comemoração de natal e que era isso que eu queria que a gente tivesse mais tempo para olhar no olho, para a gente trocar ideia tanto profissional como às vezes pessoal também porque não adianta negar que a gente é pessoa, que a gente se conhece aqui há muito tempo...”*

A docente complementa

*“a gente se conhece aqui há muito tempo, por exemplo o B e o C são amigos há quase 19 anos, eu conheço o B há 12 anos, o C há 10, a D há 12 para 13 anos e muitas vezes a gente passa o tempo só resolvendo coisa urgente, coisa de trabalho, e a gente não tem tempo para conversar sobre aquilo que a gente deseja, para onde a gente tá indo, e as vezes uma pessoa tem a mesma ideia que a gente e a gente não sabe”.*

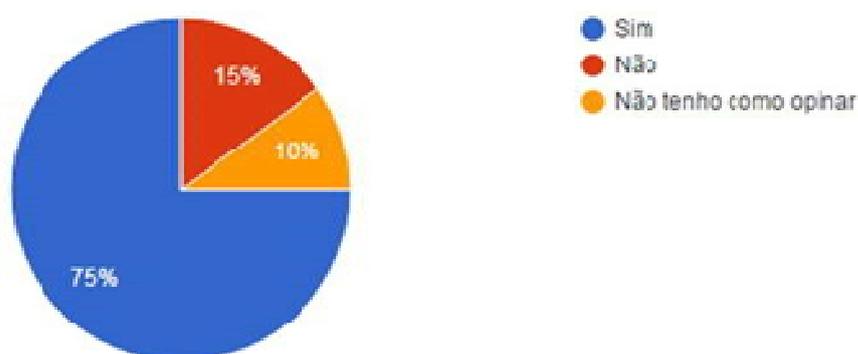
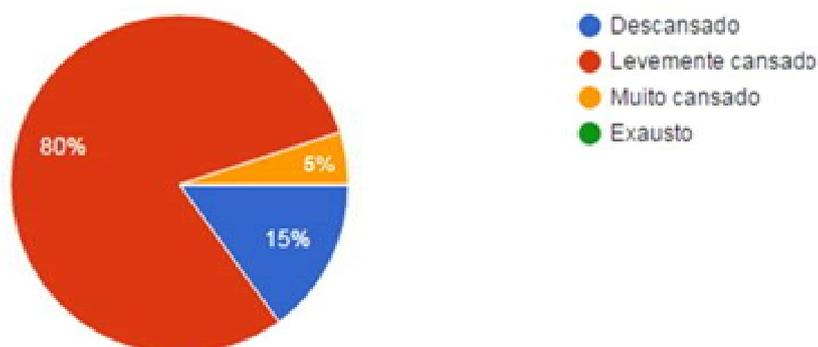


Figura 3: Espaço coletivo no ambiente de trabalho

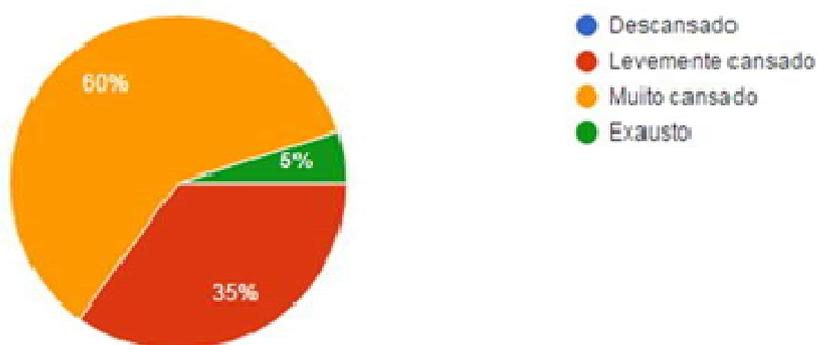
## 7.2. Aferição de carga de trabalho x Reconhecimento

No tocante ao nível de cansaço, os professores apontaram situações específicas de desgaste, que acabam impactando em seu desempenho. Foram apresentadas três questões a respeito de duração de aula e a sensação dos professores após esse período (Figura 4), (Figura

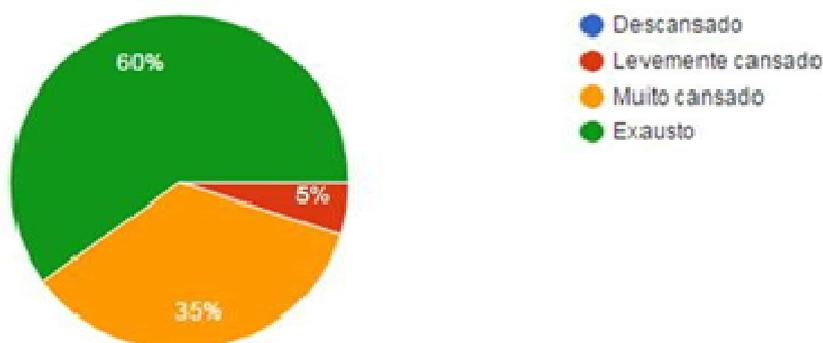
5), (Figura 6). O primeiro cenário foi ministrar duas aulas seguidas de cinquenta minutos, depois quatro aulas e depois seis aulas. O que se percebe é que, proporcionalmente ao aumento da carga horária contínua, há o agravamento do desgaste do professor, como se observa nas figuras abaixo:



*Figura 4: Após duas aulas de 50 minutos*

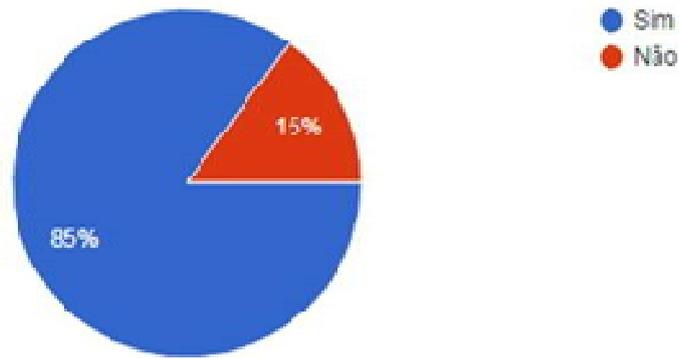


*Figura 5: Após quatro aulas de 50 minutos*



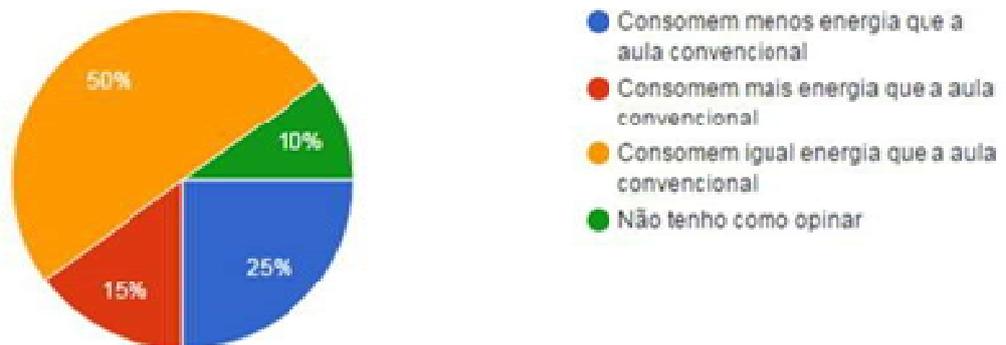
*Figura 6: Após seis aulas de 50 minutos*

Relativamente à qualidade de vida física e mental dos profissionais devido a carga de trabalho, um percentual expressivo declarou que já trabalhou sentindo-se mal fisicamente (Figura 7).



*Figura 7: Já trabalhou passando mal?*

Relativamente à organização do tempo laboral, levando-se em consideração as diferentes atividades contidas no escopo da vida acadêmica, os professores consideram que as atividades de orientação de alunos (Figura 8) não apresentam significativa diferença quando comparadas com outras atividades. Assim, para a maioria, essas gastam a mesma energia daquelas:



*Figura 8: Atividades de orientação*

Apesar de considerarem uma atividade como as outras, os professores preferem orientar seus alunos em dias que tem menos aulas ou que não tenham aulas (Figura 9). Uma parcela bem menor declarou-se indiferente à escolha de um momento para a orientação, o que nos leva a crer que se trata de uma questão de organização e disponibilidade.



*Figura 9: Alocação de atividades de orientação*

Sobre a relação entre período de trabalho, quantidade de dias trabalhados e a atividade in home, as percepções apresentadas conduzem ao entendimento de que o tempo ideal de descanso muitas vezes não é obedecido, bem como o período noturno de trabalho é mais estafante para os profissionais.

A maioria dos docentes (Figura 10) (60,0%) afirma que sempre trabalha nos finais de semana, somado aos (40,0%) que disseram trabalhar às vezes, o que confirma a tese de que o tempo disponível acaba não sendo suficiente para desenvolver todas as tarefas.

Quanto às atividades voltadas para a docência desenvolvidas no campus ou em casa (Figura 11), os professores (60,0%) consideram mais cansativas aquelas exercidas no campus.

Segundo a pesquisa elaborada por Gomes & Brito (2006), o trabalho real do professor extrapola os limites de tempo e espaço devido às oscilações como: más condições de trabalho, tempo insuficiente, constantes interrupções por parte dos alunos etc., assim acabam ocupando seu tempo livre com essas atividades, invadindo sua vida doméstica.

Ainda assim, a pesquisa consta que o docente precisa conciliar o trabalho que leva para casa com as atividades domésticas, e que essa invasão dos espaços domésticos interfere na vida pessoal (GOMES & BRITO, 2006).

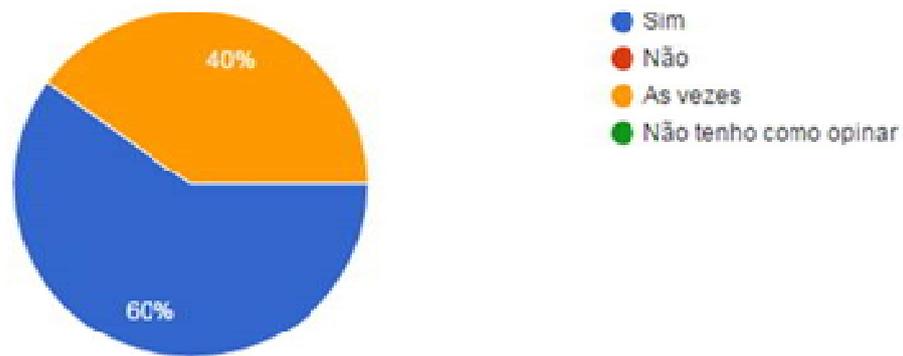


Figura 10: Trabalho nos finais de semana

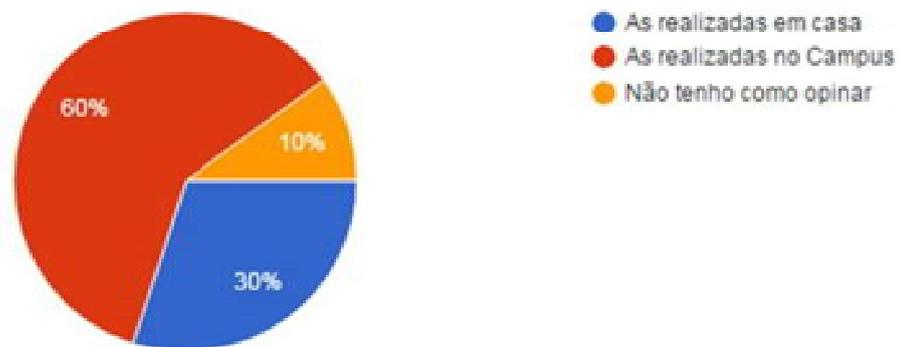


Figura 11: Atividades mais cansativas

Não se pode esquecer que o trabalho em casa impacta nas relações íntimas dos entrevistados, que acabam não tendo tempo de qualidade com familiares e amigos. Assim, mais uma vez o percentual de (60,0%) afirmou que o trabalho em casa atrapalha a convivência (Figura 12). De acordo com a professora Claudia em casa têm-se outras atividades que não estão ligadas a universidade e que também devem ser feitas:

“Eu não tenho tempo em casa para ficar planejando muita coisa e nem preparando muita coisa porque eu tenho outras atividades lá também, então isso vai me deixando angustiada, entendeu?”



*Figura 12: Trabalho profissional no ambiente doméstico*

Vale ressaltar aqui que esses dados são impulsionados pela cobrança de índices dos professores, como condição essencial para a progressão na carreira. A isso confirma-nos o professor Daniel ao ser questionado sobre os níveis dos objetivos a serem alcançados:

*“Bom, assim, dentro da universidade, agora sim né? agora que eu sou professor licenciando, os objetivos em tempo de pontuação, por exemplo, são elevados, agora do ponto de vista pessoal de coisas que eu preciso fazer da minha carreira também são muito elevados. Na minha área, matemática é difícil, os objetivos são bem exigentes mesmo”.*

Também o professor José considera esses objetivos bastante elevados:

*“Bom difícil dizer. É em algumas áreas sim, por exemplo na área de pesquisa os objetivos são bem elevados, padrão nacional né? Para a gente que tá no interior e é difícil manter professores com doutorado aqui, manter um grupo de pesquisa forte, geralmente o pessoal vem e vai embora pra UFMG, pra outras grandes né? e quando a gente vai comparar, compara com o pessoal da UFMG né e lá eles tem grupos de pesquisa maiores, mestrado, doutorado então, a competição fica meio, a balança pesa negativamente pro nosso lado né? então nessa área de pesquisa sim, mais na área de ensino eu acho tranquilo”.*

A professora Fábria se sente prejudicada com o alto grau das metas:

*“Sim, sim, definitivamente, sinto até uma cobrança muito grande e isso me prejudica porque eu acabo me travando, preocupada em atingir esse objetivo, entendeu?”*

Sobre horários (Figura 13), os profissionais consideram o período noturno o mais cansativo para trabalhar, o que impacta negativamente na qualidade de sono desses. Nos dados gráficos, os percentuais refletem uma situação bastante negativa, na qual os professores afirmam ter que esperar um pouco para dormir (Figura 14) (45,0%) associado ao fato de sentirem-se agitados e sem sono (35,0%).

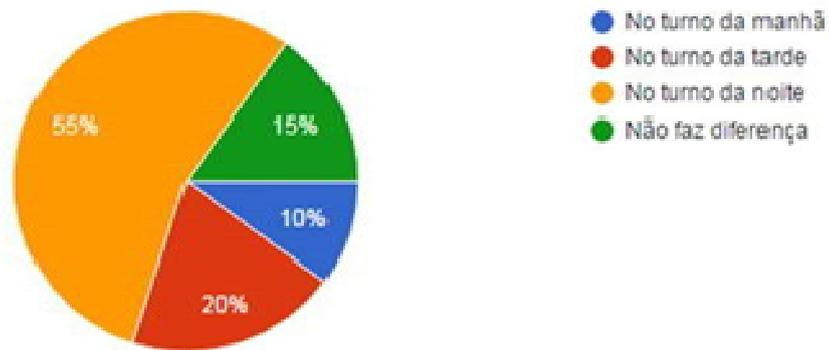


Figura 13: Horário mais cansativo de trabalhar



Figura 14: Em casa após as aulas noturnas

No campo do reconhecimento (Figura 15), os professores não têm uma percepção tão positiva de seu trabalho, devido aos percalços que fazem parte de toda atividade laboral. A quantidade de docentes que consideram que o trabalho não é reconhecido é bem significativa (25,0%) consideram que é desgastante e sem reconhecimento e (20,0%) consideram que não é nem gratificante e nem reconhecido, apenas (40,0%) consideram como uma atividade reconhecida.



Figura 15: Como se sente com seu trabalho como professor

### 7.3. *Prazer e sofrimento no trabalho*

O cansaço dos professores guarda relação ainda com as demais atividades da docência, tais com a orientação, a correção de trabalhos e provas, a pesquisa, entre outras. São muitas responsabilidades desenvolvidas ao mesmo tempo, o que pode gerar certo grau de angústia e preocupação nos professores.

A relação entre o tempo disponível e o quantitativo de tarefas é fator de estudo desse projeto, pois nas entrevistas revelou-se bastante desequilibrado e gráfico (Figura 16) mostra que (35,0%) dos professores sentem-se angustiados com a sobrecarga de trabalho e (30,0%) com a falta de reconhecimento, aliada à indiferença dos alunos (25,0%) foram os motivos mais fortes de aborrecimento com o trabalho.

Num mesmo contexto, uma pesquisa feita por Gomes & Brito (2006) em uma escola da rede pública do Rio de Janeiro, demonstra que os docentes também têm problemas relacionados à sobrecarga, desinteresse dos alunos e a desvalorização do papel do professor.

Segundo Gomes & Brito (2006) a “sobrecarga” está associada às dificuldades que os docentes enfrentam diante das discrepâncias e as inconstâncias associadas ao trabalho, dentro e fora da escola, frente ao quadro atual da educação.

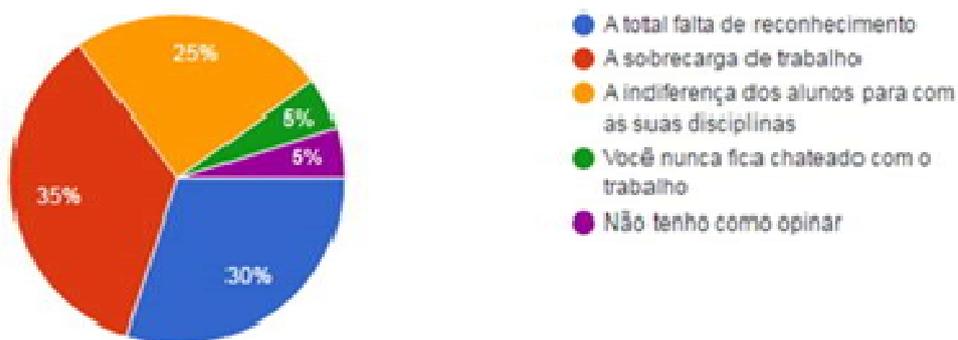


Figura 16: *O que mais te deixa chateado*

Ao responder se o tempo disponível é suficiente para as tarefas atribuídas, o professor Eric afirma:

*“De um modo geral não. Eu tenho muito mais atividade do que tempo que eu tenho para fazer as coisas. Sempre tem atividade sobrando e a gente acaba fazendo de acordo com os prazos né? Vai chegando perto*

*dos prazos, tem que fazer, aí faz àquela e as outras a gente deixa pra frente”.*

O professor completa ainda sua percepção, ao responder sobre sentir-se angustiado com as tarefas:

*“Principalmente quando você fica perdendo tempo fazendo esses relatórios, preencher formulários e relatórios, esses negócios todos, para mandar para alguém, mandar para o outro, ficar aqui, pegar e mandar para o outro, e para mandar para o outro é, a gente não vê muito objetivo nessas coisas não, e gasta um tempo danado (sic) mesmo, podia tá fazendo outra coisa.”*

Para o professor André:

*“o tempo ele tem que ser bem administrado porque senão ele passa, as demandas são maiores do que o tempo que a gente tem sabe? para ele ser suficiente, a gente tem que abrir mão às vezes de algumas horas de lazer, e tem que ter um planejamento muito bom para não deixar isso impactar na vida pessoal sabe?”*

Para a professora Simone o seu tempo é pouco:

*“nesse semestre eu estou dando duas disciplinas, eu tenho muita coisa para fazer em casa, eu sou nova aqui na cidade, nova na universidade, então muita coisa para mim tá sendo é... (sic) estou tendo que me adaptar muito, muita coisa, então eu acabo não conseguindo conciliar muito assim, é... é não estou conseguindo muito conciliar, o trabalho com a minha vida em casa, entendeu?”*

A professora Vanessa gosta de focar muito no trabalho, porém por ser mãe de primeira viagem está tendo dificuldades de conciliar casa com a universidade:

*“Eu sempre gostei de focar muito, por exemplo, quando eu to trabalhando, quando eu começo a trabalhar eu foco sempre nas disciplinas e consigo ficar ali trabalhando nessas disciplinas, só que agora como eu to com criança em casa, então eu fico muito dividida, e se eu fico em casa, eu não consigo trabalhar, então eu tenho que vir para a universidade, mas o tempo não é muito suficiente não”.*

Para essas perguntas, a maioria dos professores considerou seu tempo suficiente para executar as tarefas e declarou não sentir angústia na execução destas, porém (Figura 17) (40,0%) afirmam que quando não estão no trabalho não conseguem parar de pensar no mesmo

e já (50,0%) pensam pouco o que é um número consideravelmente expressivo de docentes que não conseguem se desligar do trabalho o que condiz com a sobrecarga subsistente. No entanto, cabe observar que eles apontam a busca pelo não esmorecimento diante das atividades e tarefas que não sejam exatamente prazerosas.



Figura 17: Nos horários livres

Já no requisito sala de aula (Figura 18) (50,0%) consideram seu trabalho em sala de aula como algo prazeroso, sendo que apenas um pequeno percentual percebe como uma atividade cansativa ou rotineira.

Relativamente à falta de prazer na área acadêmica (Figura 19), pequenos grupos se formaram entorno de atividades como sala de aula, extensão, orientação e TCC. O maior percentual, no entanto, não opinou. Confrontando esses dois índices, pode-se concluir que aqueles que não opinaram (35,0%) estão encaixados no grupo que sente prazer em sua atividade.

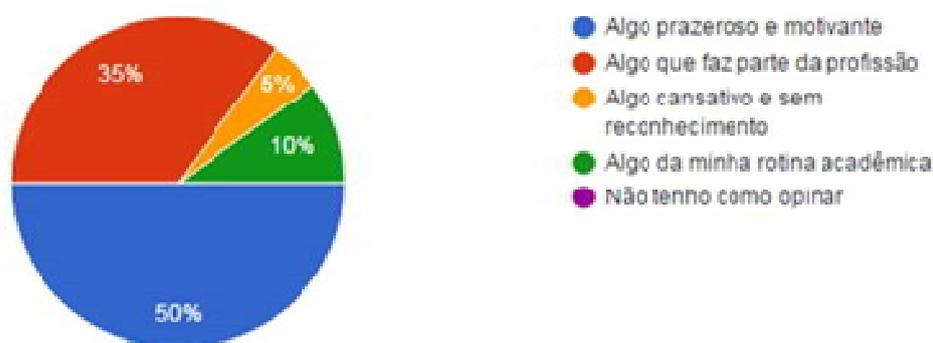


Figura 18: A sala de aula é

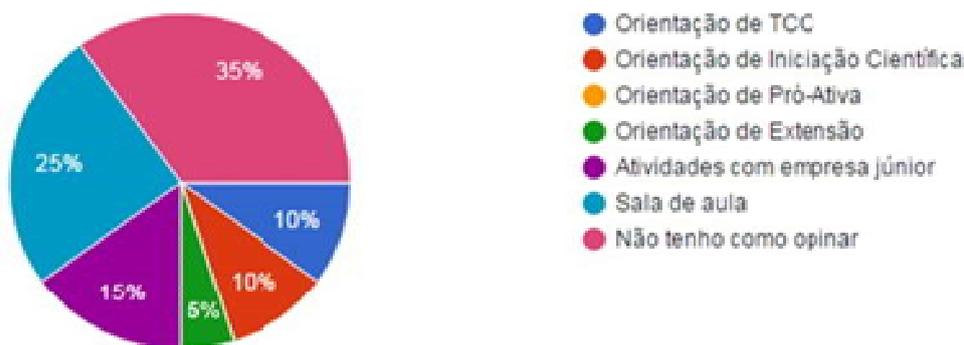


Figura 19: Atividade menos prazerosa

Nas entrevistas quando questionados sobre atividades que os docentes fazem e que eles acreditam que poderiam ser feitos por outras pessoas, podemos notar que alguns questionam a atividade administrativa como uma perda de tempo.

Para a Docente Larissa muitas atividades deveriam ser feitas por outras pessoas:

*"acho que tem muitas coisas que a gente faz que não é serviço de professor, que poderia ser feito por alguma secretária e que, não tá falando para colocar mais serviço para secretarias que já existem, porque a gente sabe que eles tem muito serviço, mas poderiam ser criados outros grupos de apoio, pedagógico, outros tipos de secretaria pra fazer grande parte dos serviços que a gente faz que realmente não demandam nenhuma habilidade que a gente tem como professor, como pesquisador para serem feitas".*

A Professora considera infeliz com as atividades administrativa e a vê como um desvio de função do docente:

*"acho que eu não sou feliz com grande parte do serviço administrativo que eu executo, eu acho que isso é uma parte penosa para mim que eu enxergo como perda de tempo e desvio de função, muitas vezes eu enxergo isso como desvio de função, to fazendo uma tarefa que não era para ser minha."*

O professor David se sente muito angustiado com a demanda administrativa:

*"Sim, eu fico muito angustiado quanto à demanda administrativa, entendeu? E eu sinto esse vazio. Porque muitas das funções administrativas que nós exercemos aqui dentro poderiam ser feitas por outros funcionários, e certamente iriam exercer funções melhores*

*que a gente. A maioria das funções administrativas não seria de responsabilidade e nem de capacidade de um professor, e sim de um técnico administrativo.*

Ainda nesse contexto (Figura 20), os professores avaliados consideram seu trabalho como professor gratificante e utilizam o momento da devolução das avaliações como um ponto de aprendizagem. Na etapa qualitativa, os profissionais percebem seu reconhecimento enquanto nessa qualidade, principalmente vindo dos alunos. É consensual que a questão não é reconhecimento por parte da universidade, mas maior visibilidade dos esforços empreendidos.



*Figura 20: Devolução das avaliações corrigidas*

A isso, nos valeremos da contribuição da professora Vânia, ao ser questionada sobre a relação esforço-reconhecimento:

*“Por vezes sim, né? Por vezes a gente, a própria organização né? Cobra mais de um eixo do que do outro, entre pesquisa e extensão. Às vezes você trabalhou muito no que não teve grande visibilidade, por vezes acontece.”*

A Professora Larissa quando indagada de onde vem reconhecimento:

*“Muitas vezes eu fico surpresa com o reconhecimento que vem dos alunos, a gente tenta fazer as coisas, mas a gente tem um grupo agora que o “A” coordena para a gente tratar das questões pedagógicas que ninguém ensinou a gente a ser professor, e a gente investe muito de acordo com a nossa experiência, com a nossa opinião e com a vivência que vem dos alunos e muitas vezes eu fico surpresa com o retorno positivo que eu tenho deles”.*

#### **7.4. *Patologias e estratégias defensivas***

Quando questionados sobre possíveis mudanças no ambiente laboral, os professores se dividiram entre aqueles que não veem motivos para mudar qualquer ponto e aqueles que apontaram questões estruturais, como maquinário novo, instalações adequadas e maior disponibilidade de pessoal.

As melhorias estruturais seria um tipo de estratégia defensiva que diminuiria o estado de frustração e sofrimento dos docentes, um ambiente de trabalho aconchegante e com os materiais necessários para a efetivação do seu trabalho seria de grande valia nesse quesito.

De acordo com a pesquisa de Gomes & Brito (2006) a ausência ou a falta de condição dos recursos materiais transforma uma atividade simples em um desafio interferindo diretamente na atuação dentro da sala de aula.

A legislação em vigor para servidores públicos federais, bem como suas limitações quando o assunto é a valorização e o investimento no funcionário – qualquer alteração deverá está prevista na Lei 8112/1990 – o que resta, mas não menos eficaz, é a adoção de políticas de recursos humanos que sejam mais favoráveis aos servidores, permitindo-lhes descansos regulares, tempo de vida social de qualidade, percepção de valor e diminuição das situações de sofrimento no trabalho.

Em vista que muitos docentes sentem a necessidade de um espaço para discussão, seria de grande valia a criação do mesmo, para trocas de experiências, ideais, melhorias, arbitragem para organização do trabalho e até mesmo pessoais.

De acordo com a pesquisa de Gomes & Brito (2006), foi observado que ambientes que envolvem o coletivo é apresentado como saída diante das infidelidades do meio pode desenvolver melhor as trocas coletivas.

Os docentes estão sujeitos de acordo com a pesquisa a um ambiente que propicia patologias relativa à ansiedade, tensão, nervosismo, depressão, angústia, insegurança, esgotamento, estresse e irritabilidade.

## **8. CONCLUSÃO**

O trabalho ele pode ser tanto causador de prazer, quanto sofrimento, esse estudo teve como objetivo determinado aprofundar as questões conectadas à relação entre o trabalho e a

saúde mental e compreender como essa dinâmica funciona na atividade laboral dentro de uma instituição de ensino superior.

O objeto de estudo desse trabalho é a Universidade Federal de Ouro Preto, o que difere sobremaneira das relações estabelecidas em uma organização privada. Suas peculiaridades como o aproveitamento de servidores em atividades que não condizem com suas atribuições, bem como as dificuldades ligadas ao recebimento de recursos, bem como a aquisição de quaisquer materiais, bastante característicos da Administração Pública brasileira tornando o cenário diferenciado, podendo causar maior desconforto, principalmente no tocante à expectativa do profissional diante de sua atividade.

Após a análise dos formulários e das entrevistas, é possível vislumbrar o cenário em que os docentes estão inseridos. De maneira geral podemos notar que os profissionais demonstram grande apreço pela Universidade Federal de Ouro Preto campus João Monlevade, sentindo-se satisfeitos em necessidades ambientais básicas e na infraestrutura disponibilizada para o trabalho.

No tocante às relações interpessoais firmadas entre os professores, há uma sensação de vazio e solidão, já que a rotina tende a isolá-los de uma vivência social saudável e, mesmo a atividade acadêmica com suas múltiplas tarefas, bem como as carências de pessoal da própria Universidade não têm comportado um trabalho em equipe concreto. As pressões por resultados – atingidos preferencialmente dentro de prazos surreais – coloca-os em situação de estresse, nervosismo e isolamento, na busca pelo rendimento do tempo.

No campo acadêmico, os professores se percebem como atores importantes da formação de seus alunos, fato confirmado inclusive pelo fator de reconhecimento que eles apontaram – sentem-se reconhecidos pelos próprios alunos e ex-alunos, no dia a dia.

Também a forma como desenvolvem suas atividades, seja em sala de aula, seja em orientação, demonstra um comportamento de comprometimento e paixão pelo trabalho. Obviamente, alguns pontos fracos foram apontados, como a necessidade de melhorias em estruturas específicas ou mesmo na organização pedagógica do campus de João Monlevade.

O que ocorre é que, confrontando a teoria dejouriana de que o trabalho por si só traz sofrimento ao trabalhador, no caso dos professores a falta de colaboração, de mais profissionais que possibilitem melhorias no processo ensino-aprendizagem, através do tripé ensino-pesquisa-extensão, a falta de tempo para todas as tarefas laborais e para a vida íntima, são fatores que geram frustração e ansiedade nos profissionais, demandando imediata atenção da instituição, buscando ações que viabilizem maior qualidade de vida a esses profissionais.

Não se pode olvidar que em suas mãos estão futuros profissionais das mais diversas áreas, bem como o futuro da própria Universidade, que depende de um eficiente e pontual trabalho docente para garantir seus índices frente ao Ministério da Educação e sua excelência na pesquisa e desenvolvimento.

A percepção que os docentes têm de seu papel e os resultados obtidos junto aos alunos colabora para que eles queiram melhorar e desenvolvam suas atividades com afinco e responsabilidade. Tanto que a maior parte deles considera a docência positiva. Conforme apurado no referencial teórico deste estudo, a satisfação do profissional com sua atuação e, conseqüentemente, sua busca pela melhoria contínua passa por questões ligadas a perceber-se importante e perceber que seu trabalho rende frutos.

O prazer pela atividade de docência é nítido entre os profissionais em relação à geração de conhecimento no tocante lecionar e pesquisar, de fato trabalharem com aquilo para o qual efetivamente se prepararam. Na contramão desse cenário, os professores estão inseridos num contexto de múltiplas atividades, esgotamento e estresse que ocorrem de maneira concomitante. Ações ligadas à docência, como a sala de aula e as orientações aos alunos, concorrem com as atividades administrativas e aquelas ligadas à progressão profissional.

Um fato que ficou bem evidente nas entrevistas é que muitos professores se sentem frustrados em relação a atividade administrativa, isso poderia ser revisto de maneira normativa com que essas atividades fossem divididas de maneira que não os sobrecarregassem e tivessem um devido reconhecimento ao serem executadas.

Existe um desgaste, apontado pelos profissionais e reafirmado pelos dados estatísticos, no tocante ao trabalho nos finais de semana e ao cansaço por desempenhar as atividades no período noturno, refletindo-se no sono dos professores. A qualidade de vida e tempo de qualidade com familiares e amigos deve ser pensada e institucionalizada com vistas à proteção da saúde mental dos trabalhadores que, conforme já introduzido pela Escola Humanística da Administração, não se motivam apenas com o salário e precisam de uma válvula de escape para as pressões do dia a dia.

Enfim, levando-se em conta a legislação em vigor para servidores públicos federais, bem como suas limitações quando o assunto é a valorização e o investimento no funcionário – qualquer alteração deverá estar prevista na Lei 8112/1990 – o que resta, mas não menos eficaz, é a adoção de políticas de recursos humanos que sejam mais favoráveis aos servidores, permitindo-lhes descansos regulares, tempo de vida social de qualidade, percepção de valor e diminuição das situações de sofrimento no trabalho.

Em vista que muitos docentes sentem a necessidade de um espaço para discussão, seria de grande valia a criação do mesmo para trocas de experiências, ideais, melhorias, arbitragem para organização do trabalho e até mesmo pessoais. Após esse estudo, ficou evidente que os docentes encontram formas diversas para se esquivar das situações de maior desgaste. Isso é reflexo de um quase instinto de sobrevivência, já que todos precisam trabalhar. Há que se lembrar, entretanto, que um funcionário satisfeito agrega muito mais valor à instituição ao qual pertence que um funcionário muito bem remunerado, mas carente em outros aspectos de sua vida.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOUYER, G. C. **Ensaio: Contribuição da psicodinâmica do trabalho para o debate “O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”**. Ver. bras. Saúde ocup., São Paulo, v. 35, n. 122, p. 249---259, 2010.
- BUENO, M., & MACE do, K. B. (2012). **A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours as pesquisas brasileiras**. ECOS, 2(2), 306-318.
- CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. (2006) **Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores**. *Cad. Saúde Pública* [online], v. 22, n. 5, pp.
- CHAUÍ, Marilena. **A universidade pública sob nova perspectiva**. Revista brasileira de educação, n. 24, p. 5-15, 2003.
- CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Paris: PUF, 2008. 312p.
- COUTINHO, Maria Chalfin; DIOGO, Maria Fernanda; JOAQUIM, Emanuelle de Paula. **Cotidiano e Saúde de Servidores Vinculados ao Setor de Manutenção em uma Universidade Pública**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 36, n. 124, p. 227-237, 2011.
- CRUZ, Roberto Moraes et al. **Saúde docente, condições e carga de trabalho**. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), n. 4, 2010.
- DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.
- DEJOURS, C. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap EAESP/FGV, 1999.
- DEJOURS C. (2004). Addendum: **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. In: Lancman S., & Sznclwar, L.I. (Orgs.), Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (pp. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília, DF: Paralelo 15.
- DEJOURS, C. **O fator Humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1993.
- DEJOURS, C. **Psicologia, Clínica do Trabalho e Tradição Integral**. In: CLOT, Y. (Org). As Histórias da Psicologia do Trabalho: uma abordagem multidisciplinar. Paris: OctaresEditions, 1996. p. 195-219.
- DEJOURS, C. **Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações**. In: CHANLAT, J.F. (Org.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNCAO, Ada Ávila. **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.** Educ. Pesqui., São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, Aug. 2005.

GAULEJAC, V. (2007). **Gestão como doença social** (I. Storniolo, Trad.). São Paulo: Ideias & letras. (Original publicado em 2005).

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA,, Gênesis MarimarRodrigues. **Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 4, 2015.

GOMES, Luciana; BRITO, Jussara. **Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde.** Estudos e pesquisas em psicologia, v. 6, n. 1, p. 49-62, 2006.

GUÉRIN, F; LAVILLE, F; DANIELLOU, F; DURAFFOURG, J & KERGUELEN, A. **Compreender o Trabalho para Transformá-lo: a prática da ergonomia.** (G.M.J. Ingratta& M. Maffei, Trads.). São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

GUIMARÃES, José Maria Ximenes; JORGE, Maria Salete Bessa; ASSIS, Marluce Maria Araújo. **(In) satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 16, n. 4, p. 2145-2154, 2011.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. **Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação.** Production, p. 077-086, 2004.

HUBAULT, F. **Do que a Ergonomia Pode Fazer Análise?** In: DANIELLOU, F. (Org). **A Ergonomia em Busca de seus Princípios: debates epistemológicos.** São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 105-140.

JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. **Saúde mental & trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

LANCMAN, Selma. **O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho.** Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, v. 2, p. 25-36, 2008.

LANCMAN, Selma et al. **Precarização do trabalho e sofrimento psíquico: ação em psicodinâmica do trabalho em um serviço de farmácia hospitalar universitário.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, 2019.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. **Trabalho e Subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003.

LEI Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (1990). **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Brasília, DF.

LELES, Letícia Cabral; AMARAL, Grazielle Alves. **Prazer e sofrimento no trabalho de servidores públicos: estudo de caso com técnico-administrativos em educação.** Revista Laborativa, v. 7, n. 1, p. 53-73, 2018.

MANCEBO, Deise. **Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer.** *Psicologia: reflexão e crítica*, 2007, 20.1: 74-80.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. **Teorias Administrativas e Organização do Trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem.** *Texto & Contexto Enfermagem*, v. 15, n. 3, 2006.

MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão.** Curitiba: Juruá, 2008. 185 p

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas** 1ª. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.2007.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours.** 1995.

NASCIMENTO, Monique; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. **Entre a Obrigação e o Prazer de Criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico.** *READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, v. 24, n. 2, p. 135-166, 2018.

PENA, Liliana; REMOALDO, Paula. **Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas.** *Saúde e Sociedade*, v. 28, p. 147-159, 2019.

RICOEUR, P. **O discurso de ação.** In: RICOEUR, P. *A semântica da ação.* Paris, cnrs, 1997.

SANTOS, C.C., Pereira, F. & Lopes, A. (2018). **Experiências da Gestão Acadêmica da Docência Universitária.** *Educação & Realidade*, 43(3), 989-1008.

SILVA, João de Deus Gomes da; ACIOLE, Giovanni Gurgel; LANCMAN, Selma. **Ambivalências no cuidado em saúde mental: a 'loucura' do trabalho e a saúde dos trabalhadores. Um estudo de caso da clínica do trabalho.** *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, n. a head, p.0-0, 2017.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)

## APÊNDICE

### I - Roteiro de perguntasentrevista presencial realizada com os Docentes:

1. O tempo que você tem para realizar suas tarefas é suficiente?
2. Você gostaria de poder negociar os tempos e os objetivos que você tem que alcançar?
3. Você sente que algumas tarefas que você faz deveriam ser feitas por outra pessoa?
4. Você sente que os objetivos que você tem que alcançar são muito elevados?
5. Você sente que é pressionado a alcançar estes objetivos?
6. Você sente necessidade de apoio para realizar suas tarefas e alcançar os objetivos propostos?
7. (com base na pergunta anterior) Você sente a necessidade de cooperação de outra pessoa?
8. Você sente que trabalha muito, faz grande esforço no seu trabalho, e que este esforço não é reconhecido?
9. Alguém demonstra reconhecimento do seu trabalho? Quem?
10. Você sente falta de ser reconhecido no seu trabalho?
11. Você sente que muitas vezes o seu trabalho é invisível e por isso carece de reconhecimento?
12. Você se sentiria melhor com o seu trabalho se ele fosse mais reconhecido?
13. Quem mais reconhece o seu esforço, seus colegas ou sua chefia? Por quê?
14. Às vezes você se sente angustiado com suas tarefas? Você sente que elas são esvaziadas de conteúdo?
15. Você acha que seu ambiente de trabalho é propício para a realização de suas tarefas?
16. Você considera suficientes as ferramentas necessárias para execução de suas tarefas?
17. Sente prazer nas tarefas executadas por você?
18. Teria algo que gostaria de mudar em seu ambiente de trabalho?

**II - Roteiro de perguntas semi-estruturadas da entrevista presencial realizada com os Docentes:**

1 – Qual recurso você mais utiliza em sala de aula?

- Slides
- Quadro e giz
- Textos
- Voz (fala)
- Exercícios, trabalhos e atividades
- Outro --- Especificar \_\_\_\_\_

2 – Após duas aulas de 50 minutos você se sente:

- Descansado
- Levemente cansado
- Muito cansado
- Exausto

3 – Após quatro aulas de 50 minutos num mesmo dia você se sente:

- Descansado
- Levemente cansado
- Muito cansado
- Exausto

4 – Após seis aulas de 50 minutos num mesmo dia você se sente:

- Descansado
- Levemente cansado
- Muito cansado
- Exausto

5 – Você geralmente aloca as atividades de orientação de alunos para o dia:

- em que tem menos aulas ou que não tem aulas
- em que tem mais aulas
- você é indiferente a isso

6 – As atividades de orientação de TCC, Iniciação científica, Pró-Ativa, Extensão e outras:

- Consomem menos energia que a aula convencional
- Consomem mais energia que a aula convencional
- Consomem igual energia que uma aula convencional
- Não tenho como opinar

7 – Em qual horário para você é mais cansativo trabalhar:

- No turno da tarde
- No turno da noite
- Não faz diferença

8 – Quando você dá aulas à noite você chega em casa e:

- Dorme rapidamente
- Tem que dar um tempo antes de dormir
- Sente-se agitado e sem sono
- Faz uso de medicamento para dormir
- Acorda durante a noite

9 – A sala de aula é para você:

- Algo prazeroso e motivante
- Algo que faz parte da profissão
- Algo cansativo e sem reconhecimento
- Algo da minha rotina acadêmica
- Não tenho como opinar

10 – Você sente que o seu trabalho como professor:

- É gratificante e reconhecido – Você é reconhecido pelo seu esforço
- Não é gratificante nem reconhecido – Você não é reconhecido pelo seu esforço.
- É desgastante e sem reconhecimento
- É desgastante mas é plenamente reconhecido
- Não tenho como opinar

11 – Das opções abaixo, qual é a menos prazerosa para você na área acadêmica:

- Orientação de TCC
- Orientação de Iniciação Científica
- Orientação de Pró-Ativa
- Orientação de Extensão
- Atividades com empresa júnior
- Sala de aula
- Não tenho como opinar

12 – O momento de devolução das avaliações corrigidas é para você:

- Um momento de tensão pois os alunos costumam contestar os resultados e pedir explicações
- Um momento tranquilo pois os alunos aceitam passivamente os resultados das avaliações
- Um momento de aprendizagem porque você corrige a avaliação e transforma este momento em oportunidade de aprendizagem.
- Não tenho como opinar

13 – Os recursos de infraestrutura disponíveis para as suas aulas são:

- Excelentes
- Bons
- Suficientes
- Insuficientes
- Não tenho como opinar

14 – Você trabalha nos finais de semana ?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Não tenho como opinar

15 – Quando você não está trabalhando:

- Você não consegue parar de pensar no trabalho
- Você pensa pouco no trabalho
- Você se descontraí e esquece completamente o trabalho
- Não tenho como opinar

16 – O que mais te deixa chateado com o trabalho é:

- A total falta de reconhecimento
- A sobrecarga de trabalho
- A indiferença dos alunos para com as suas disciplinas
- Você nunca fica chateado com o trabalho
- Não tenho como opinar

17 – Você já trabalhou passando mal ?

- Sim
- Não

18 – Você sente falta no seu departamento de um espaço coletivo para dialogar sobre as dificuldades da atividade de professor?

- Sim
- Não
- Não tenho como opinar

19 – Quais atividades são mais cansativas para você:

- As realizadas em casa
- As realizadas no Campus
- Não tenho como opinar

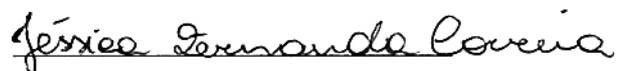
20 – Quanto a trabalhar em casa, você sente que:

- O trabalho em casa atrapalha sua convivência com familiares (filhos, esposa, marido, etc.).
- O trabalho em casa não atrapalha em nada a sua convivência com familiares (filhos, esposa, marido, etc.).
- Não tenho como opinar

## TERMO DE RESPONSABILIDADE

O texto do Trabalho de Conclusão de curso intitulado “A ATIVIDADE DOS DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO” é de minha inteira responsabilidade. Declaro que não há utilização indevida de texto, material fotográfico ou qualquer outro material pertencente a terceiros sem o devido referenciamento ou consentimento dos referidos autores.

João Monlevade, 30 de Setembro de 2020.



Jéssica Fernanda Correia