

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

NAYARA ELLEN JUVENTINO

**“O PROFESSOR ESTÁ SEMPRE NO GERÚNDIO”: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS
NO TRABALHO DOCENTE SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Varginha/MG

2020

NAYARA ELLEN JUVENTINO

**“O PROFESSOR ESTÁ SEMPRE NO GERÚNDIO”: ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS
NO TRABALHO DOCENTE SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Orientadora: Ana Carolina Guerra.
Coorientador: Dimitri Augusto da Cunha Toledo.

Varginha/MG

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

J97p Juventino, Nayara Ellen.
O professor está sempre no gerúndio : análise das vivências no trabalho docente sob a ótica da psicodinâmica do trabalho / Nayara Ellen Juventino. - Varginha, MG, 2020.
109 f. : il. -

Orientadora: Ana Carolina Guerra.
Dissertação (mestrado em Gestão Pública e Sociedade) - Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2020.
Bibliografia.

1. Professores - Trabalho. 2. Trabalho. 3. Educação - Brasil. I. Guerra, Ana Carolina. II. Título.

CDD – 371.1

NAYARA ELLEN JUVENTINO

"O PROFESSOR ESTÁ SEMPRE NO GERÚNDIO": ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS NO TRABALHO DOCENTE SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Área de concentração: Gestão Pública e Sociedade.

Aprovada em: 06 de agosto de 2020

Profa. Dra. Ana Carolina Guerra
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Prof. Dr. Dimitri Augusto da Cunha Toledo
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Maria Regina Martinez
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães
Instituição: Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais



Documento assinado eletronicamente por **Ana Carolina Guerra, Professor do Magistério Superior**, em 06/08/2020, às 17:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dimitri Augusto da Cunha Toledo, Professor do Magistério Superior**, em 06/08/2020, às 17:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães, Usuário Externo**, em 21/08/2020, às 23:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Regina Martinez, Professor do Magistério Superior**, em 31/08/2020, às 15:26, 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 https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0357113** e o código CRC **662D3CA4**.

AGRADECIMENTOS

O primeiro agradecimento sempre será a Deus, pelas diversas portas abertas e oportunidades de trilhar caminhos desafiadores, que podem parecer pesados e nebulosos, mas que sempre valem o esforço. Aos meus pais, Rose e Gilberto, que são a minha base, minha fortaleza e meus maiores exemplos de vida.

Ao meu querido irmão Lucas, que é o maior presente que Deus poderia me dar, agradeço pelos conselhos, pelas conversas e pelos momentos de descontraídos quando tudo parecia dar errado. A minha esplêndida cunhada Latifah, que além de ser um ser humano iluminado, participou ativamente da construção desse trabalho, eterna gratidão por tudo.

Aos meus colegas de turma, que compartilharam diversas alegrias e risadas ao longo do caminho, mas em especial a Marcela, Ellen e Maria Fernanda, que em tantos momentos foram ouvidos e carinhosamente me conduziram de volta ao caminho, é um prazer imenso ter compartilhado com vocês um pouco desse trajeto e poder chama-las de amigas.

Aos meus queridos orientadores, Carol e Dimitri, que me conduziram desde a graduação e me incentivaram a continuar. Agradeço pela paciência, pelo carinho e pelos puxões de orelha quando necessário, sem vocês nada disso seria possível. Vocês são meus exemplos de como seguir um caminho com convicção e com toda certeza são exemplos de professores, pois mesmo com todas as adversidades permanecem firmes.

Agradecimento especial a todos os meus professores, iniciando pela tia Josefina e a tia Marlene lá na primeira série, até os meus professores de mestrado, que me ensinaram tudo que sei, mas que além disso, foram exemplos de profissionais que acreditam em suas profissões e que encontram no pesado cotidiano a alegria para ensinar e nos doar tanto de seu tempo.

Mais que especial, a cada professora que compartilhou comigo um pouco do seu tempo e de suas vidas, vocês são excepcionais. Todos os momentos foram únicos e enriquecedores, cada café, almoço ou passeios pelas escolas foram uma grande lição.

Vale ressaltar que o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

E, por fim, a Isis que foi minha companhia em todo o processo, todo amor e gratidão por você, vou eternamente sentir sua falta.

Agradei sempre que pude
Pelo dom de
Ver o mundo além do meu quarteirão
Ter a chance que muitos não terão
Ser a chave pros que me escutarão
Abrir mente dos que me entenderão Turbulência lapida o piloto
Pra chegar não é só por talento (não)
Pra que alguns se sentissem no topo
Alguém tinha que ser fundamento
(AVUÁ -EMICIDA, 2017)

RESUMO

O trabalho, enquanto construção social, vem sendo amplamente discutido por várias áreas de estudo. No entanto, importa-se aqui o trabalho docente, que se caracteriza principalmente pelo processo e desenvolvimento de ensino-aprendizado. O setor educacional, nesse contexto, vem sendo marcado pela precarização do trabalho, tanto em aspectos de organização do trabalho, quanto de desvalorização profissional. É nesse contexto que esse trabalho se fundamenta, com o objetivo de analisar as vivências no trabalho para os docentes de escolas públicas no município de Varginha/MG, a partir da psicodinâmica do trabalho. A psicodinâmica do trabalho, teoria norteadora desse estudo, abarca questões como o sofrimento, o prazer, as estratégias de defesa, o reconhecimento e a identidade com o trabalho, apontando para os processos psíquicos envolvidos na confrontação do sujeito com o real do trabalho (DEJOURS, 1994). Para tanto, utilizou-se como procedimentos metodológicos o método bola de neve para coleta de dados, onde realizou-se quinze entrevistas semiestruturadas com professoras do município. Para a análise dos dados, utilizou-se a Análise do Núcleo de Sentidos – ANS, proposta por Mendes (2007) que foi adaptada de Bardin (2004). Os resultados encontrados apontam para cargas excessivas de trabalho, desenvolvimento de patologias decorrentes da organização e contexto educacional, mas também encontra-se as vivências de prazer, relacionadas a valorização e reconhecimento por parte dos alunos com o trabalho desempenhado.

Palavras-Chave: Trabalho Docente. Psicodinâmica do Trabalho. Vivências no Trabalho. Reconhecimento.

ABSTRACT

Work, as a social construction, has been widely discussed in several areas of study. However, teaching work is important here, which is characterized mainly by the teaching-learning process and development. The educational sector, in this context, has been marked by precarious work, both in terms of work organization and professional devaluation. It is in this context that this work is based, with the objective of analyzing the experiences at work for teachers of public schools in the municipality of Varginha / MG, from the psychodynamics of work. Psychodynamics of work, the guiding theory of this study, encompasses issues such as suffering, pleasure, defense strategies, recognition and identity with work, pointing to the psychic processes involved in confronting the subject with the real work (DEJOURS, 1994). For this purpose, the snowball method for data collection was used as methodological procedures, where fifteen semi-structured interviews were conducted with teachers from the municipality. For the analysis of the data, we used the Analysis of the Core of Senses - ANS, proposed by Mendes (2007), which was adapted from Bardin (2004). The results found point to excessive work loads, development of pathologies resulting from the organization and educational context, but there are also experiences of pleasure, related to the valorization and recognition by the students with the work performed.

Keywords: Teaching work. Psychodynamics of Work. Experiences at Work. Recognition.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 OBJETIVO GERAL	17
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
2 TRABALHO: ENTRE O CASTIGO, A VOCAÇÃO E A SUBJETIVIDADE	19
2.1 AS METAMORFOSES DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA: BREVE PERCURSO HISTÓRICO DO TRABALHO	19
2.2 O TRABALHO E A SUBJETIVIDADE: DEFINIÇÕES A PARTIR DA CLÍNICA DO TRABALHO	25
3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO: PRINCIPAIS APONTAMENTOS	32
3.1 AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO	37
3.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	42
3.3 AS ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DO SOFRIMENTO	47
3.4 IDENTIDADE E RECONHECIMENTO NO TRABALHO	49
4 O TRABALHO DOCENTE: CARACTERIZAÇÕES DA PROFISSÃO E DO SER DOCENTE	52
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	59
5.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	59
5.2 SELEÇÃO DOS DOCENTES PARA A PESQUISA	60
5.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS PROFESSORAS ENTREVISTADAS	62
5.4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	65
6 VIVENDO O COTIDIANO ESCOLAR: REFLEXÕES SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS DOCENTES	71
6.1 UNIDADE DE REGISTRO: CONTEXTO DE TRABALHO	71
6.1.1 Núcleo de Sentido: "Não tem monotonia na vida de um professor, todo dia é uma surpresa"	71
6.1.2 Núcleo de Sentido: "Ah, mas professor só dá aula, não faz mais nada (risos). E aí perguntam: mas você só dá aula? É o jargão, é muito isso mesmo, ninguém vê o que vem por trás"	73
6.2 UNIDADE DE REGISTRO: SENTIMENTOS NO TRABALHO	75
6.2.1 Núcleo de Sentido: "O que é ser professora?"	76
6.2.2 Núcleo de Sentido: "Hoje eu lido bem, acho que meu emocional está mais acostumado (risos)"	77
6.3 UNIDADE DE REGISTRO: FORMAS DE ENFRENTAMENTO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	79
6.3.1 Núcleo de Sentido: "Estou contando no relógio, vão ser 10 segundos sem pensar em escola"	80

6.4 UNIDADE DE REGISTRO: PROCESSOS PATOLÓGICOS.....	82
6.4.1 Núcleo de Sentido: "Acho que todo professor passa por isso, né, ainda não conheci nenhum que não tenha ficado com alguma coisa"	82
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS	90
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas.....	97
APÊNDICE B - Principais resultados do estudo bibliométrico em psicodinâmica do trabalho e o trabalho docente	100

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos tem-se experimentado diversas mudanças no contexto e na organização do trabalho. As mudanças instituídas com o avanço da lógica capitalista e com o ideário neoliberal, criaram um novo desenho no mundo do trabalho, também impulsionado pela globalização. Nesse aspecto, as novas relações de trabalho se alteraram, aderindo a uma estruturação baseada em princípios capitalistas, sendo uma nova estrutura que dita não apenas o modo de trabalho, mas influencia diretamente na saúde física/mental e nas ações dos trabalhadores.

No contexto das mudanças geradas pela Revolução Industrial e a consequente consolidação do capitalismo como sistema dominante, ocorreu a valorização do trabalho como atividade social (GOULART; GUIMARÃES, 2010). Nesse sentido, pode-se afirmar que

[...] a relação de trabalho deixa de se basear na fidelidade e passa a basear-se no profissionalismo e na capacidade do trabalhador de se manter atualizado com as necessidades do mercado de trabalho. As relações de trabalho dão-se agora sob uma nova ética – a ética do compartilhamento de riscos, da flexibilização das relações contratuais entre empregados e empregadores e da co-responsabilidade pela manutenção dos empregos e do desenvolvimento profissional das pessoas. (BIRCHAL; MUNIZ, 2010, p. 44).

Considerando as transformações históricas, o trabalho tem sido tratado como o centro da vida interativa dos indivíduos, pois é a partir dele e da forma como é organizado que se consegue atender às necessidades e às demandas sociais. Para Dejours (2011b), o trabalho continua sendo a centralidade da construção humana, tanto de realizações pessoais, quanto da formação de relações interpessoais, convivência e cultura. É nesse ponto que as relações sociais estão sendo estruturadas, no que é socialmente aceito, a vida cotidiana vem sendo construída dentro dos parâmetros do trabalho dentro e fora dos muros organizacionais. Ainda, Dejours (2012), afirma que ao trabalho, cabe um papel determinante na elaboração das relações de civilidade, pois possibilita uma interação social que viabiliza o agir conjunto da sociedade.

Dessa forma, é importante ressaltar que o trabalho não é somente uma atividade assalariada ou profissional, trabalhar é mobilizar o corpo e a inteligência para algo que detenha um valor de uso, uma forma de significar e ressignificar os sentidos atribuídos à vida dos sujeitos. Assim, o trabalhar não passa somente pela produção de algo, mas pela formação ou transformação do sujeito, de modo que, depois do contato com o trabalho, o sujeito não é mais o mesmo de antes (DEJOURS, 2011; ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Assim, qual seria a definição de trabalho? Essa questão tem levantado discussões em várias áreas do conhecimento, como filosofia, direito, economia, sociologia, mas especialmente, para este estudo, nas áreas de administração e psicologia, pois o trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e sentidos. Assim, quando utilizamos da palavra trabalho, não necessariamente estamos nos referindo a um objeto específico (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Essa situação se reflete nos dizeres de Albornoz (2004), ao utilizar a palavra em contextos diferentes, como exemplo, ao relatar que uma mulher pode estar em trabalho de parto, que um estudante está tendo dificuldade com seu trabalho escolar, que os trabalhadores da construção civil desempenham um trabalho árduo, entre outros.

O que podemos observar, nesse contexto, é que o trabalho não necessariamente remete a uma função específica dentro de uma organização, mas está diretamente relacionado com o ato de esforçar-se, de desempenhar algo no qual se dedica algum tempo e atenção. Não é somente um resultado, mas uma construção que envolve processos e ações para se chegar a um objetivo, uma finalidade.

Destarte, o significado de trabalho a ser tratado nesse estudo está compreendido na psicodinâmica do trabalho, onde do ponto de vista humano, enquanto ser dotado de subjetividade, o trabalhar está no saber-fazer, nos gestos, nas mobilidades do corpo e da inteligência, nas capacidades de interpretação e reflexão das situações que estão envolvidos. Ou seja, o trabalho é um ato de engajamento da personalidade que responde a uma tarefa demarcada por pressões (DEJOURS, 2004).

Dito isso, Coutinho (2009) afirma que com as mudanças no mundo do trabalho por meio da reestruturação produtiva, torna-se ainda mais importante o desenvolvimento de pesquisas em relação aos sujeitos em seu contexto de trabalho. Ainda segundo o autor, as áreas de ciências humanas, especialmente a psicologia e a administração, tem buscado formas alternativas de compreender as complexidades que permeiam a relação homem-trabalho, nas quais estão inclusas a psicodinâmica do trabalho.

Nesse ponto, enfatiza-se a interdisciplinaridade das questões relacionadas ao trabalho, pois até mesmo dentro da teoria em psicodinâmica do trabalho, existem referências de outras áreas. A partir dessa abordagem, Lancman e Uchida (2003), enfatizaram que Dejours (1992) utilizou bases da ergonomia francesa para tratar a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, a psicanálise de Freud para abordar a clínica do trabalho e a psiquiatria social, que relacionava a organização do trabalho com as condições de trabalho e o adoecimento mental.

Assim, levando em conta a questão interdisciplinar das áreas de estudo que permeiam o trabalho, é notável que a organização do trabalho em si, impacta os cotidianos dos

trabalhadores, dessa forma, os sujeitos passam pelas experiências de sofrimento e prazer nas atividades que executam. E é nesse ponto que surgem as questões relativas à subjetividade e à saúde mental, pois como afirma Santos (2009), o sofrimento é parte inerente do trabalho, é um processo que todo trabalhador vai experimentar ao longo da vida. Porém, é a forma como esse sofrimento é enfrentado que define a relação do sujeito com seu trabalho, pois dele também deriva as vivências de prazer.

Para tratar a organização do trabalho, Lancman e Sznelwar (2004) afirmam que pode ser compreendida por dois lados, sendo a percepção dos trabalhadores e a investigação dos conflitos entre os trabalhadores e a hierarquia. Com isso, para compreender a organização do trabalho como um todo, é preciso analisar e identificar as situações de trabalho e as vivências que implicam aspectos de prazer e sofrimento. Assim, no cenário atual e com as constantes transformações no mundo do trabalho, compreender esses fatos, gera um novo olhar sobre o ambiente organizacional.

É nesse contexto que este estudo se fundamenta teoricamente, na psicodinâmica do trabalho, que estuda as vivências de prazer e sofrimento provenientes da mobilização subjetiva dos trabalhadores, ou seja, no processo de elaboração e ressignificação do sofrimento no trabalho. Assim, o prazer nessa abordagem não significa uma relação direta com o trabalho, mas uma construção subjetiva que integra e associa o psíquico, o social, o coletivo e as relações de trabalho num jogo de forças e dinâmica no contexto em que se inserem, pois segundo Dejours (2011b), os sujeitos não estão/são passivos diante da organização do trabalho, mas são seres capazes de se proteger perante as situações nocivas.

Sendo assim, a psicodinâmica do trabalho analisa os processos psíquicos envolvidos na confrontação do sujeito com a realidade de trabalho, onde o interesse está voltado para a subjetividade dos indivíduos, buscando compreender o que permeia o trabalho e o lugar ocupado por este no processo psíquico (DEJOURS, 1994; MENDES; DUARTE, 2013). Segundo Louzada e Oliveira (2013), a psicodinâmica do trabalho conceitua o trabalho de forma mais abrangente, levando em conta a subjetividade do indivíduo na construção das suas relações sociais. Nesse sentido, o trabalhar consiste no engajamento do corpo ao realizar uma ação, a qual envolve, necessariamente, a criatividade e a inteligência na busca por maneiras de preencher a lacuna entre o prescrito e o real do trabalho.

Quando tratamos o real do trabalho, Dejours (2012, p. 39) mostra que:

O real é a verdade que se revela por sua negativa. Ele se deixa conhecer por aquele que trabalha sob a forma do fracasso, como experiência desagradável,

dolorosa, ou como sentimento de impotência ou angústia, até mesmo de irritação, raiva ou decepção, de desânimo. É sempre afetivamente que o real do mundo inicia sua manifestação para o sujeito.

Dessa maneira, Dejours (2012) aponta que essa lacuna existente nunca será definitivamente preenchida, pois sempre ocorrerá situações que geram dificuldades ou imprevistos. Assim, o trabalhar passa pela busca, pelo recomeço, mas sobretudo por encontrar uma solução para a situação enfrentada em determinado momento. Além disso, mostra que é por meio da descoberta, do acréscimo de sua subjetividade às prescrições que o sujeito poderá fazer frente ao que não dá certo e ao que resiste aos procedimentos, à técnica, ao saber-fazer.

É importante mencionar que a psicodinâmica do trabalho trata questões entre o prazer e o sofrimento no trabalho, mas que isso não pressupõe uma dicotomia entre elas. Essa linha tênue entre encontrar o prazer nas situações vivenciadas e experimentar o sofrimento decorrente da organização do trabalho, pode levar ao entendimento que essa oposição ocorra. No entanto, prazer e sofrimento coexistem, encontrar o prazer no trabalho, não implica não sofrer e o contrário também é válido, isso vale para o trabalho como um todo (DEJOURS, 2011b).

Nesse estudo, trataremos o setor educacional, especificamente os professores da educação pública no município de Varginha/MG, pois como discorrido acima, o processo de saúde- doença experimenta a passagem pelo sofrimento no trabalho. Dados apontados pela CNTE (2017) mostram que é necessário dar luz ao processo saúde-doença no âmbito educacional, tanto por processos físicos, quanto por processos subjetivos, pois vem atingindo boa parte dos profissionais dessa área. Mais especificamente, os dados da pesquisa apontam que 71% dos professores de rede pública entrevistados já ficaram afastados por episódios de problemas psicológicos ou psiquiátricos nos últimos cinco anos. Dentre esses problemas, o estresse se apresenta de forma recorrente, em 65,7% dos casos. Ademais, a pesquisa apontou a incidência de 531 casos de ansiedade, 491 casos de cansaço ou fadiga e 480 referências a problemas de voz.

Entende-se, nesse ponto, que é preciso desenvolver um olhar voltado para a vida profissional dos docentes, ouvindo e discutindo a visão deles em relação ao trabalho que executam, por meio de suas vivências e experiências do cotidiano. Dessa forma, dentro do campo educacional, Schneider (2006) enfatiza que o setor não ficou de fora das transformações ocorridas no mundo do trabalho, apontando como elemento fundamental no processo de transformação do trabalho, o direcionamento das escolas como responsáveis na preparação dos futuros profissionais que irão ao mercado de trabalho. Essas transformações provocaram reflexos reais na subjetividade dos professores, pois o aumento das demandas nas atividades

foram surgindo de acordo com a exigência das escolas perante uma nova visão de trabalho. Essas mudanças, conforme Rosas (2012, p. 14)

[...] aumentam as expectativas sociais quanto ao trabalho docente e influenciam a forma como se estabelecem as relações sócio profissionais; o próprio sentido do trabalho é afetado, tendo como consequência a desestruturação das relações intersubjetivas e o agravamento do quadro de sofrimento físico e psíquico, decorrente das novas características da organização do trabalho.

Dessa forma, as especificidades do trabalho docente são características que permeiam o ambiente educacional como um todo, sendo a identidade profissional, o lugar social que ocupam e a construção do conhecimento. A sala de aula, nesse contexto, é o espaço de construção de ser e estar na profissão, vivenciando o cotidiano enfrentado pelas escolas públicas, estabelecendo relações sociais e subjetivas a partir do contato com seus pares (NOGUEIRA, 2013).

Cabe salientar que alguns estudos já foram feitos na área de psicodinâmica do trabalho e o trabalho docente (ALMEIDA; NEVES; SANTOS, 2010; ARAÚJO; SOUSA, 2013; BATISTA *et al.*, 2010; DUARTE; MENDES, 2015; FREITAS; FACAS, 2013; MATEUS; HONÓRIO, 2017; PEREIRA; TRAESEL; MERLO, 2013; SANTOS, 2009; SOUZA; LEITE, 2011, entre outros), lembrando que a utilização da psicodinâmica do trabalho implica numa proximidade e envolvimento com os sujeitos e com as situações do trabalho. Nesse sentido, essa relação tem como base a construção de experiências entre pesquisadores e participantes, visando a transformação da realidade e a produção de conhecimentos (MARANDA; VIVIERS; DESLAURIERS, 2014).

Dito isso, de maneira recorrente, foi observado que a literatura sobre a psicodinâmica do trabalho aplica métodos de abordagem teóricos, não necessariamente a metodologia proposta por Dejours (1992). Essa visão corrobora com Merlo e Mendes (2009) ao enfatizarem que os estudos optam por utilizarem entrevistas como principal meio para coleta de dados, tendo como base a análise de conteúdo.

Além disso, os estudos relacionados à saúde mental de docentes, tanto a nível escolar, quanto a nível universitário, vêm crescendo gradativamente e se fortalecendo no ambiente acadêmico. Essa discussão se faz importante por entender que no trabalho docente as percepções de prazer e sofrimento coexistem, podendo uma sobressair a outra, e é exatamente nesse ponto que está a psicodinâmica do trabalho.

Diante dessas considerações, a importância desse estudo está no uso da psicodinâmica do trabalho para dar luz ao trabalho docente, pois através da fala, permite o processo de mobilização subjetiva, ressignificando as vivências de sofrimento no trabalho e possibilitam transformações na organização do trabalho. Os estudos acima mencionados, e tantos outros que abarcam a psicodinâmica do trabalho no ambiente educacional, revelam que existe um número inferior de trabalhos em escolas públicas¹, quando comparados com o ambiente universitário, mostrando que essa discussão precisa ser disseminada no setor educacional de base.

Dessa maneira, o intuito foi dar luz as vivências no trabalho dos professores de escolas públicas do município de Varginha/MG, que foram selecionados através da técnica bola de neve. Essa técnica consiste na utilização de cadeias de referências, ou seja, surgem do processo de pessoas recrutarem outras pessoas entre os seus conhecidos (ALBUQUERQUE, 2009). Após a seleção dos docentes, foram aplicadas entrevistas semiestruturadas, onde os trabalhadores apontam indícios de estarem experimentando o processo de sofrimento no trabalho, sendo possível ao pesquisador identificar através do aporte teórico em psicodinâmica a existência ou não de defesas ou mobilizações dos trabalhadores. Assim, as falas dos trabalhadores, ao evidenciar suas vivências subjetivas, são consideradas as matérias-primas para compreender a realidade na qual estão inseridos e as consequências dessa realidade em suas vidas (ROSSI, 2014).

É importante deixar claro que apesar de haver um roteiro pré-estabelecido que orienta as ações nos procedimentos metodológicos em psicodinâmica, os rumos dos temas e das discussões são ditados pelos participantes, pois os processos subjetivos das falas e das atribuições de sentido do que estão vivenciando são dinâmicas e fortemente correlacionadas.

Dessa forma, dispostos a estudar as vivências no trabalho docente, analisaremos a realidade dos professores de escolas públicas estaduais no município de Varginha/MG. Assim, busca-se observar os processos de construção de estratégias de defesa que são desenvolvidos pelos indivíduos para manter-se equilibrado em relação as suas atividades. Dentro desses parâmetros, estabelece-se a seguinte questão: como são experimentadas as vivências cotidianas no trabalho para as docentes?

¹ Num estudo bibliométrico preliminar, específico em psicodinâmica do trabalho no campo educacional, identificou-se um total de 61 artigos entre 2008 a 2018 quando analisados os eventos científicos vinculados à Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), periódicos classificados no Qualis de avaliação da CAPES, nas áreas de Administração, Contabilidade e Turismo nos estratos B3, B2, B1, A2 e A1 e o portal da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), apontando para o fato de que os trabalhos em universidades nos últimos dez anos é maior que o número de trabalhos em escolas, sendo 36 e 25, respectivamente. Além disso, enfatiza-se que a psicodinâmica do trabalho como abordagem teórica-metodológica está presente em somente oito estudos, seis em ambientes escolares e dois em universidades. A síntese do estudo está em apêndice.

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desse estudo foi analisar as vivências no trabalho para as docentes de escolas públicas estaduais no município de Varginha/MG, abrangendo o ensino fundamental e médio.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) compreender o contexto de trabalho em que estão inseridas;
- b) analisar a maneira que a organização do trabalho impacta a vida pessoal e a saúde dessas professoras;
- c) entender o processo de reconhecimento com o trabalho.

A construção desse estudo percorreu inicialmente a delimitação do que vem a ser trabalho, apontando as principais mudanças ocorridas nas definições e no entendimento da importância na constituição do sujeito, perpassando não só as características históricas, mas também toda a subjetividade que o ato de trabalhar envolve. O trabalho, nesse estudo, se valeu da perspectiva da psicodinâmica do trabalho, engajando os gestos e o saber-fazer de cada profissão.

Se tratando da psicodinâmica do trabalho, que é a segunda parte desse estudo, procuramos descrever os métodos e as vertentes que a teoria engloba. Iniciamos pelas vivências de prazer e sofrimento no trabalho, destacando que a polaridade entre prazer e sofrimento se transformou numa linha tênue que os mantém coexistindo nas realidades das entrevistadas e no mundo do trabalho como um todo. Além disso, destacamos as características da organização do trabalho, que é peça chave na psicodinâmica proposta por Dejours, procurando apontar como é dela que se deriva as relações estabelecidas com o trabalho e nosso comportamento perante as situações vivenciadas no dia-a-dia. Ainda se tratando da psicodinâmica do trabalho, os entendimentos e as formas de estratégias de mediação do sofrimento foram descritos para entendermos como funciona o processo de reconhecimento e identidade no trabalho.

Na terceira sessão, discutimos as implicações do trabalho docente, relatando brevemente a educação no Brasil e as formas de trabalho ao qual os professores e professoras são submetidas, ressaltando as realidades vivenciadas no cotidiano escolar e as implicações desse trabalho marcado por relações de poder e dominação. Para os procedimentos metodológicos, descrevemos a delimitação do estudo que se baseia em análise qualitativa e estudo de caso. A

seleção das professoras entrevistadas se deu através da técnica de amostragem não-probabilística bola de neve (*snowball*), com escolha de duas sementes para não tratarmos somente um ambiente escolar. As coletas dos dados foram através de entrevistas semiestruturadas com base na psicodinâmica do trabalho, enquanto que a análise dos dados se deu através da análise dos núcleos de sentidos proposta por Mendes (2007).

Na quinta sessão temos a análise e discussão das entrevistas, que foram separadas através dos núcleos de sentidos, agrupadas de acordo com o tema recorrente nas falas das professoras entrevistadas, mas envoltos em unidades de registros que amarram os temas e criam relação entre si. E por fim, temos as considerações finais, apontando as principais constatações obtidas no decorrer do estudo, mostrando as formas de reconhecimento e valorização no trabalho, as estratégias usadas perante a organização do trabalho, bem como o impacto da organização do trabalho na saúde das professoras.

2 TRABALHO: ENTRE O CASTIGO, A VOCAÇÃO E A SUBJETIVIDADE

2.1 AS METAMORFOSES DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA: BREVE PERCURSO HISTÓRICO DO TRABALHO

Para se falar em trabalho é necessário que algumas delimitações sejam feitas, pois como nos mostra Albornoz (2004) a palavra trabalho admite uma série de significados, indo em polos opostos como a dor, o sofrimento, o sacrifício, até alcançar o prazer, o dom, a vocação. Nesse ponto, as variações da palavra trabalho possuem mais de um significado, como no latim, onde se distingue entre *laborare*, que é a ação de *labor*, e *operare*, que corresponde a obras. No português, segundo a autora, a palavra trabalho se origina do latim *tripalium*, que se tratava de um instrumento usado por agricultores para rasgar e esfiapar trigo, espigas de milho e linho, no entanto, esse instrumento também estava relacionado com objeto de tortura.

Diante disso, pode-se observar que o trabalho não está ligado a um único significado e não está voltado somente para fins de produção e noções de carreira, mas historicamente conduz a significados e interpretações que revelam, de certa forma, como o trabalho é colocado na sociedade atual. Atribuir ao trabalho uma conotação de tortura, pode representar muito sobre a forma como encaramos o processo de trabalhar ao longo do tempo.

Levando em conta a diversidade de significados sobre o trabalho, este estudo optou pelo aporte teórico da psicodinâmica do trabalho. Assim, descreve-se um breve percurso histórico do trabalho, além de apontar as concepções que envolvem a psicologia clínica, onde está inserida a teoria em psicodinâmica do trabalho.

Para iniciar a discussão sobre o que é o trabalho, reforçemos a ideia de que o trabalho possui múltiplos significados e que suas concepções variam de acordo com as áreas de estudos e perspectivas epistemológicas, no entanto, parece que a maior parte delas atribui ao trabalho um esforço, uma intencionalidade que se retirada do processo de ação do trabalhador, pode descaracterizar sua própria condição humana (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Dessa forma, Dejours (2004) mostra que existem concepções muito diferentes entre as áreas de estudo sobre o trabalho e cita algumas específicas como a sociologia, a economia, a psicologia e a engenharia, onde para algumas trata-se de uma relação salarial e para outras de uma atividade de produção. No entanto, enfatiza que para a ótica clínica “o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações” (DEJOURS, 2004, p. 28).

Dito isso, no percurso histórico do trabalho, Borges e Yamamoto (2014) apontam que cada construção de ideias sobre o trabalho demandou um longo período de tempo, sendo suas transformações graduais. Se tratando da antiguidade, segundo os autores, as concepções mais referenciadas são as grecoatenienses e às práticas escravistas do Império Romano. A literatura ressalta os pensamentos de Platão e Aristóteles, que exaltavam a ociosidade. Platão acreditava que o cidadão deveria ser poupado do trabalho e Aristóteles exaltava as atividades políticas e tinha o trabalho como atividade inferior que impedia a virtude das pessoas.

Dentro da perspectiva clássica de Platão e Aristóteles, “a concepção de trabalho partia de um conceito mais restrito, reduzindo-o às atividades braçais e/ou manuais executadas pelos escravos. A política, atividade superior e dos cidadãos, não era considerada trabalho” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28). Já no Império Romano, os autores mostram que com as guerras e as crises econômicas, as camadas populares empobreciam ainda mais, o que garantia a vasta mão de obra escrava. No entanto, apesar das contribuições de Roma e Grécia no campo do direito, elas compartilhavam semelhanças na concepção do trabalho, na sua formação baseada no escravismo.

Outra visão referente a significação do trabalho está na reflexão de castigo e salvação, que segundo Bendassolli (2009), discute uma ambiguidade bíblica, ambas no livro Gênesis, sobre a passagem do trabalho antes e depois do pecado de Adão. Inicialmente, o trabalho não era visto como dificuldade, mas uma partilha com Deus do fruto da criação. Mas com o pecado, o trabalho passa a ser associado com o sofrimento, uma imposição pela necessidade. No entanto, Santo Agostinho, em sua interpretação, retoma o trabalho contemplativo anterior ao pecado inicial, onde se recebe o material de Deus e através do trabalho assume-se um lugar na criação.

Ainda sobre esta perspectiva, Bendassolli (2009) aponta que a noção de trabalho como sofrimento e penitência também era central ao cristianismo, possuindo uma conotação de obrigação moral e culpa, como observado nas concepções de São Bento de Núrcia e os monges beneditinos, pois o trabalho seguia forte controle disciplinar, adotando uma rígida sequência de atividades evitando o ócio e, com isso, os vícios.

No contexto religioso, outra influência no mundo do trabalho foi o protestantismo, que com o conceito de vocação de Lutero, apontou o dever para satisfazer a vontade de Deus e a salvação. Segundo Weber (2004, p. 77), “a vocação é aquilo que o ser humano tem de aceitar como desígnio divino, ao qual tem de se dobrar – essa nuance eclipsa a outra ideia também presente de que o trabalho profissional seria uma missão, ou melhor, uma missão dada por Deus”.

No entanto, segundo Bendassolli (2009), a ética do trabalho protestante converte o conceito religioso de vocação, para profissão, que se submete às diretrizes do novo tipo de organização do trabalho que é o capitalismo. Assim, o problema do trabalho, no início do capitalismo, era a integração do trabalho com a vida das pessoas, o que ocorreu através da transformação do sujeito religioso em sujeito do trabalho, “um sujeito cuja essência é encontrada em sua simbiose com a natureza: sua capacidade de externalização de si mediante o trabalho” (BENDASSOLLI, 2009, p. 31).

Nesse mesmo contexto, Albornoz (2004) enfatiza que no protestantismo manter-se pelo trabalho é um modo de servir a Deus, tendo agora a profissão como uma vocação e, assim, o trabalho passa a ser visto como uma forma de virtude, uma obrigação. Mostra ainda que, na visão weberiana, a ética protestante está associada ao espírito do capitalismo, onde a “psicologia do homem religioso e do homem econômico coincidiram no empresário burguês dos tempos de austeridade, quando, para firmar-se a classe burguesa necessita da religião do trabalho” (ALBORNOZ, 2004, p. 54).

Adentrando ao capitalismo, é onde se nota a mudança mais visível na reflexão sobre o trabalho, pois alterando-se a organização do trabalho e a forma de acumulação, tem-se um novo perfil do trabalhador, aquele que na condição de livre e desprovido dos meios de produção, vende sua força de trabalho. Segundo Borges e Yamamoto (2014), com a nova situação socioeconômica imposta pelo capitalismo, restou ao indivíduo vender sua força de trabalho, e ao capitalista comprá-la, como meio de dar prosseguimento ao crescimento do capital, surgindo a noção de contrato de trabalho, recriada na forma de emprego assalariado.

Considerando o avanço do capitalismo, as concepções de Adam Smith podem auxiliar no entendimento da disseminação deste pensamento, como na divisão do trabalho. Para Albornoz (2004), o trabalho em Smith gerava riqueza para as nações, onde o trabalho de cada indivíduo em seu setor e em sua posição levaria a soma do trabalho coletivo, que então se tornaria fonte de riqueza. Assim, segundo a autora, a mão invisível de Smith, no pensamento protestante seria a mão da providência divina, onde a permanência de cada trabalhador em seu posto e dentro da vocação concedida a ele, o trabalho se tornaria um dever religioso.

A divisão do trabalho proposta por Adam Smith, no fim do século XVII, pensava os meios de aumento da produtividade, através do trabalho parcelado. O famigerado aumento produtivo levava a especialização de cada trabalhador em uma única tarefa, além do prolongamento das jornadas de trabalho. Nesse ponto, Borges e Yamamoto (2014, p. 29) mostram que “a sofisticação da divisão parcelada do trabalho, e a introdução da máquina, além

de demarcarem o início do capitalismo, são instrumentos de aperfeiçoamento do processo de desenvolvimento do capitalismo, ampliando a produtividade e, junto a ela, a mais-valia”.

Segundo Silva (2017) um dos marcos de mudança para o mundo do trabalho ocorre com a Revolução Industrial, no século XVIII, quando o modo capitalista instala-se definitivamente através da produção industrial em larga escala, na compra e venda da força de trabalho e na propriedade privada. Além disso, houve uma ruptura essencial do ponto de vista da relação homem-trabalho, pois a indústria implicava uma ruptura do homem com o lar, que anteriormente era o habitat do trabalho e da família.

A divisão do trabalho e a expansão do capitalismo nos leva a outro momento histórico no mundo do trabalho, os modelos taylorista e fordista. Começamos pelo taylorismo, que disseminou e aprofundou a divisão do trabalho já pensada por Adam Smith no século XVII. Nesse aspecto, com a chegada da energia elétrica e o aperfeiçoamento da tecnologia, no fim do século XIX e início do século XX, nos Estados Unidos, o desenvolvimento do conhecimento científico e o modo de produção do capital alcançou um novo patamar. A Organização Científica do Trabalho (OCT), de Frederick Taylor, propôs o estudo dos tempos e movimentos, buscando alcançar procedimentos e padrões para o desenvolvimento das tarefas e especialização do trabalhador. Assim, cada trabalhador teria sua atuação limitada a uma tarefa específica, sendo cíclica e repetitiva, observando sempre a delimitação de tempo estipulada para aumentar sua eficiência e produtividade (SILVA, 2017).

O trabalho, nesse modelo, estaria decomposto em parcelas cada vez menores e simplificadas, passando a corresponder a um posto de trabalho específico, que não estaria ocupado por qualquer trabalhador, mas deveria ser o trabalhador certo que possuía o maior nível de produtividade. Isso significa que no taylorismo desenvolveu-se a importância das formas de recrutamento dos trabalhadores, tendo como objetivo principal selecionar de forma criteriosa o trabalhador que melhor se adequasse a cada tarefa (MERLO; LÁPIS, 2007).

Uma característica importante da OCT é a divisão entre execução e controle das atividades, o que demarcava ainda mais a ruptura da identificação do trabalhador com o trabalho que exercia. Nesse ponto, Merlo e Lápiz (2007) mostram que os métodos e técnicas a serem seguidos não eram elaborados pelos trabalhadores, embora deveriam surgir de suas melhores ideias para aprimorar o processo produtivo, já que eram eles que a exerciam. O que acontecia na realidade, é que a preparação do trabalho era atribuição dos especialistas, como os engenheiros. O que se vê é a consolidação da “separação entre o saber e o fazer; entre a concepção, o planejamento e a execução; entre o trabalho manual dos operários e o trabalho intelectual das gerências” (MERLO; LÁPIS, 2007, p. 63).

Essa separação entre o saber e o fazer, acabou por precarizar ainda mais a situação de trabalho, pois ao afastar do trabalhador o saber-fazer característico de sua função, retirou-se também, parte da sua subjetividade enquanto sujeito. Dessa forma, enxerga-se vazio o ato de trabalhar, pois não se vê com nitidez a identidade e o reconhecimento com seu trabalho (DEJOURS, 1992).

Com isso, Heloani (2002) afirma que houve estímulos ao desempenho individual dos trabalhadores em relação ao estudo dos tempos e movimentos, colocando premiação e salário por produtividade. O intuito, segundo autor, para elucidar esses estímulos materiais e financeiros, estaria na modelagem da subjetividade do trabalhador, onde se assimilaria o desejo de aumentar a produção e reorientaria a sua percepção de trabalho sempre em conformidade com o aumento. Além disso, acrescenta que o modelo taylorista criou uma estrutura organizacional rígida e hierarquizada, baseada no controle, vigilância e normas burocráticas.

Em relação ao modelo taylorista, Dejourns (1992) teceu uma crítica ao afirmar que a separação radical entre o trabalho intelectual e o trabalho manual neutraliza a atividade mental dos trabalhadores. Além disso, o autor entendia que o que Taylor chamava de vadiagem no local de trabalho – que se tratava da interação entre os trabalhadores, cortado posteriormente com a OCT – era na realidade uma etapa do trabalho na qual agiam as operações de regulagem entre o homem e o trabalho, que de certa forma, se destinava a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção mental dos trabalhadores.

Outra crítica tecida pelo autor, enfatizava que a OCT não se limitava somente a desapropriação do saber, mas amordaçava a liberdade do indivíduo dentro da organização, não sendo possível uma reorganização ou adaptação do trabalho pelo trabalhador. Assim, o taylorismo criou divisões, tornando os trabalhadores engessados, pois a individualidade apaga qualquer iniciativa espontânea do homem perante o trabalho, além de anular as formas de defesas coletivas, o que culminava no sofrimento diferenciado entre um trabalhador e outro no mesmo ambiente (DEJOURS, 1992).

Nesse aspecto, o modelo taylorista se tornou a principal fonte de agressão à saúde do trabalhador, não somente pela questão da exaltação da individualidade, mas pela própria organização do trabalho. Na medida em que cresce a prevalência do saber científico e do controle dentro das organizações, as tarefas passam a ser cada vez mais idealizadas pelos gerentes e predefinidas em seus mínimos detalhes, deixando o trabalhador somente com a execução alienada do trabalho, não sendo necessário o estabelecimento de identidade e saber-fazer entre eles (MERLO; LÁPIS, 2007).

A partir de 1910 o modelo taylorista se expande, porém, agora associado as práticas adotadas por Henry Ford, numa fábrica automobilística nos EUA. Dessa forma, o fordismo manteve algumas premissas adotadas por Taylor, como a “radical separação entre concepção e execução, fragmentação, simplificação e individualização das tarefas, com ciclos operatórios curtos; mas iam além destas, na medida em que introduziu a extensa mecanização, com o uso de máquinas e ferramentas especializadas” (SILVA, 2017, p. 44).

O trabalho para o fordismo ficou então dividido numa forma que o trabalhador fosse abastecido de peças e os componentes necessários através de esteiras, não precisando de movimentar-se. Em relação ao tempo, passou a ser administrado de forma coletiva, observando a adaptação do coletivo de trabalhadores ao ritmo da esteira (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

A esteira rolante característica do fordismo, cujas peças desfilavam diante dos trabalhadores enfileirados na linha de montagem, ditava um ritmo regular e unia tarefas individuais sucessivas. No entanto, a divisão do trabalho e o parcelamento das tarefas, assim como no taylorismo, foram intensificadas na busca de diminuir o tempo ocioso nos postos de trabalho, fazendo com que o ritmo de trabalho não fosse mais controlado por supervisores, mas por dispositivos mecânicos, sendo os trabalhadores submetidos a um ritmo automático, a uma rotina, executando o mesmo movimento por diversas vezes (MERLO; LÁPIS, 2007).

Nesse contexto, Heloani e Capitão (2003) apontaram que o fordismo não se limitaria a questão disciplinar nos interiores das fábricas, mas incorporaria um projeto social, na busca de elevar o consumo de sua produção. Esse projeto social fordista se revelava um projeto político, com o objetivo de assimilar o saber e a percepção política do trabalhador. O fordismo consolidou um novo modelo de desenvolvimento, pautado pela produção em massa e também pelo consumo em massa. Nesse ponto, vendiam a ideia de melhoria de vida do trabalhador, mas essa ideia estava amarrada a necessidade de ampliar os mercados e estabelecer um novo patamar de rendimentos. Assim, como forma de estimular a produção, no fordismo foi proposto uma jornada de trabalho de oito horas a US\$ 5, que equivaleria quase ao dobro do salário médio da época (MERLO; LÁPIS, 2007).

Dito isso, na realidade, a produção em massa proposta pelo fordismo precisaria de um consumo em massa da sociedade em geral. Ao propor o aumento salarial dos trabalhadores e vincular com uma melhoria nas condições de vida dos mesmos, também seria uma forma para que eles conseguissem adquirir o que produziam, sendo uma via dupla para o aumento do consumo.

No entanto, Borges e Yamamoto (2014) mostram que os altos salários e as mudanças no estilo de vida provocados pelo fordismo, inicialmente geraram bons resultados e

incrementaram a produção, porém, posteriormente se transformaram em causa de dificuldades para a empresa, na medida em que o novo padrão de vida imposto pelo modelo, geravam diferenças entre as categorias profissionais. Ainda para os autores, as abordagens de organização do trabalho do taylorismo e do fordismo renovaram e reafirmaram a concepção capitalista tradicional do trabalho.

Com as reflexões sobre os significados e o percurso histórico do trabalho, parte-se agora para o aspecto subjetivo, englobando abordagens da psicologia clínica que auxiliam na compreensão de trabalho como emancipador. Assim, através da vertente clínica entraremos na psicodinâmica do trabalho e na forma de compreender o processo de trabalhar.

2.2 O TRABALHO E A SUBJETIVIDADE: DEFINIÇÕES A PARTIR DA CLÍNICA DO TRABALHO

Para elucidar a integração entre trabalho e subjetividade, adentremos agora no campo da psicologia, mais especificamente, na Psicologia do Trabalho e das Organizações (POT). O que importa mencionar de início, é quanto a pluralidade até mesmo dentro da psicologia, assim como em outras áreas, onde segundo Bendassolli (2009), existem diversas abordagens teóricas nesse campo, cada uma delas com uma perspectiva singular do trabalho, mas todas imbricadas na experiência humana no e com o trabalho. Se tratando do trabalho em si, os autores Heloanie Lacman (2004) mostram que este possui uma função psíquica, sendo um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e de suas significações, levando a processos de reconhecimento, de mobilização, de gratificação, e para além da realização do trabalho, constitui uma identidade e uma subjetividade enquanto sujeito.

Nesse aspecto, a subjetividade alcança papel importante para se tratar o trabalho. Os autores Lancman e Uchida (2003) relacionam o papel da subjetividade hoje como algo inerente a OCT, pois com o intuito de aumentar a produtividade do trabalhador, através da divisão do trabalho, uma consequência se apresentou, eliminando a subjetividade dos trabalhadores por meio do controle dos corpos. No entanto, a subjetividade, enquanto pensar, planejar e agir, tinha sua devida importância reafirmada, mas somente para a direção e os planejadores. A subjetividade na execução do trabalho estava na necessidade de traçar aquilo que estaria estritamente prescrito, ou seja, a importância da subjetividade dos trabalhadores estava ao avesso, evitando a possibilidade de criar obstáculos e desvios de produção. A grande contribuição dos autores está na constatação de que desde a OCT a subjetividade dos trabalhadores é vista com desconfiança, enquanto que a dos dirigentes é valorizada. Assim,

“não se trata na realidade de perguntar se a subjetividade é fundamental ou não hoje, uma vez que ela está sempre presente, mas qual é o lugar que ocupa e que importância tem no contexto atual” (LANCMAN; UCHIDA, 2009, p. 79).

Dito isso, ao enfatizar que mesmo não esgotando todas as possibilidades de construção do trabalho na POT “o conjunto de interfaces que mantém com outros campos da psicologia e com outras disciplinas e campos profissionais é bem revelador de que a característica é de uma área interdisciplinar e, mais importante, que requer, necessariamente uma atuação multiprofissional” (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014, p. 568). Nesse contexto a POT, abrange diversas perspectivas psicológicas sobre o mundo do trabalho, e divide-se em três eixos temáticos, sendo o cognitivo-comportamental, a social e a clínica. E mesmo tendo o trabalho como objeto, elas são divergentes em relação a paradigmas, teorias e metodologias (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011b). Nos interessa aqui delimitar as abordagens cognitiva e social de forma sucinta, visto que daremos ênfase na abordagem clínica por abranger a teoria base deste estudo que é a psicodinâmica do trabalho.

A abordagem cognitivo-comportamental está voltada para o estudo da compreensão dos comportamentos, incorporando as dimensões cognitivas e afetivas, sendo estas, mediadores entre o contexto do sujeito e seu comportamento no trabalho (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE; MALVEZZI, 2010). Assim, seu foco está na avaliação das aplicações de medidas e análises correlacionadas no contexto de trabalho. Nessa abordagem, geralmente as pesquisas partem de métodos multiníveis, considerando que os fenômenos ocorridos são multideterminados, além disso, enfatiza a validade e o rigor metodológico, dando menos atenção para dimensões políticas (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Para Bendassolli e Soboll (2011a, 2011b), o comportamento nessa abordagem precisa ser gerenciado nos modelos que definem como o indivíduo deve processar as informações que recebe da organização do trabalho e da própria atividade/tarefa que estão envolvidos. Ou seja, as teorias do campo cognitivo-comportamental instrumentalizam o gerenciamento dos fatores humanos no trabalho e promovem a adaptação do sujeito ao desempenho e a eficiência. Suas filiações teóricas dependem, em geral, do neopositivismo, baseado na apreensão objetiva e racional dos sujeitos.

Em relação ao eixo social, acontece a articulação do trabalho a processos sociais mais amplos, como as representações sociais, a identidade social, as estruturas de poder e os processos organizativos (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011b). Como no caso geral da psicologia do trabalho, a abordagem social do trabalho também possui diversas vertentes, porém existem premissas básicas que elas compartilham em relação ao trabalho, sendo

1. O trabalho é uma construção social, sendo seu significado relativo a determinados grupos, períodos ou culturas; 2. Como parte importante da identidade social, o trabalho é investido afetivamente e compõe o histórico de socialização do indivíduo; 3. O trabalho é um fenômeno psicossocial, não podendo ser separado das matrizes civilizacionais que carregam seu valor na atualidade (no aqui-e-agora investigado), tampouco de processos de interação interpessoal; e 4. As organizações do trabalho também são fenômenos dessa natureza, construídas mediante processos de interação (BENDASSOLLI, 2009, p. 50).

Nessa perspectiva, há uma linha tênue com a abordagem clínica, pois existe uma preocupação em compreender o contexto do trabalho no processo de subjetivação dos sujeitos, assim, incentiva-se o uso de entrevistas e análises dos discursos nesses estudos, possibilitando a intervenção na esfera coletiva para transformar a organização do trabalho (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Para a abordagem clínica, busca-se evidenciar a relação entre trabalho e os processos de subjetivação, de forma que produzindo conhecimento neste campo subjetivo, as vivências nas relações de trabalho alteram a forma como esse indivíduo enxerga a própria realidade do trabalho (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE; MALVEZZI, 2010). Dessa forma, quando acontece essa transformação da realidade, através do processo de subjetivação, é possível apontar questões não só específicas do trabalhador, mas discutir questões do não- trabalho, do mundo do trabalho e do ser humano de maneira geral, isso tudo a partir da perspectiva do trabalhador em si (SOLDERA, 2017).

Nesse sentido, a palavra clínica não está relacionada com a clínica de divã que foca em problemas individuais e singulares, nem se trata de uma vertente que dilui o sujeito em estruturas, a ênfase da palavra clínica, segundo Bendassolli e Soboll (2011b, p. 60)

[...] é sobre a articulação do mundo psíquico com o mundo social. A clínica do trabalho aproxima-se de uma clínica social, cuja pauta de pesquisa e intervenção é a realidade vivenciada pelos sujeitos. Em não sendo uma clínica exclusivamente do sujeito intrapsíquico, incorpora, em seus questionamentos, a produção social do sofrimento no trabalho, bem como a produção de circunstâncias pelas quais o trabalho é reconstruído pela ação coletiva e individual. Quer dizer, não é uma clínica do sofrimento, atenta, exclusivamente, aos aspectos deletérios e nocivos do trabalho; trata-se de uma clínica que, apesar de partir ou pressupor o sofrimento, vai além dele e enfatiza os aspectos criativos e construtivos do sujeito em sua experiência no trabalho.

Dessa forma, a subjetividade que em seu eixo central valoriza o papel do trabalhador ativo com poder de ação, se soma a perspectiva clínica, onde as questões subjetivas aparecem

como algo a mais, como uma soma as formas de resistência e defesa dos trabalhadores num processo psíquico que muitas vezes são esquecidos e deixados de lado pelas organizações capitalistas (SOLDERA, 2017).

Ainda, Dejours (2012) aponta que a subjetividade consta de forma permanente nas situações mais comuns, mostrando a existência dos constrangimentos provocados pela organização do trabalho, bem como pelas relações de poder estabelecidas.

Como já dito para outras teorias, a clínica do trabalho também possui perspectivas e significações distintas, mais especificamente, são quatro clínicas do trabalho: a ergologia, a psicossociologia, a clínica da atividade e a psicodinâmica do trabalho. Para Bendassolli e Soboll (2011a, p. 9) “cada uma das teorias parte de conceitos específicos tanto de subjetividade como de trabalho, assim como propõe formas específicas de compreender e de apreender as situações de trabalho e os processos de subjetivação”. Dessa forma, a compreensão da clínica do trabalho experimenta várias vertentes que estarão dispostas a seguir.

Assim, faremos agora menções às quatro clínicas do trabalho, mas com foco na significação do trabalho para a área da psicodinâmica, pois entendemos que como teoria principal deste estudo merece uma descrição mais detalhada de suas premissas.

A partir disso, a primeira clínica do trabalho é a ergologia, que tem como fundador Yves Schwartz, que desenvolveu o modelo da autoconfrontação. Assim, o fundamento da ergologia encontra-se no projeto de conhecer melhor o trabalho para então intervir, e a partir daí transformá-lo, buscando sempre contemplar a atividade humana. A atividade, na ergologia, é a matriz da história humana e, ao exigir um debate sobre as experiências e conceitos, se torna responsável por uma aprendizagem permanente (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011^a; SOLDERA, 2017).

Dessa forma, a ergologia é um modo de aproximar a atividade, concebendo essa atividade como um processo de renegociações permanentes das normas, pois num mundo saturado de procedimentos como o mundo do trabalho, as renegociações visam, tanto para o indivíduo, como para o coletivo, a possibilidade de viver com saúde os encontros do contexto atual, sendo esse contexto baseado em sedimentações históricas e também de circunstâncias inéditas (SCHWARTZ, 2016).

Na perspectiva da ergologia, o trabalho é a fundamentação da história humana e, dessa forma, precisa ser considerado a partir da sua realidade. Assim, o trabalho ou a atividade na ergologia, incentiva um processo contínuo de aprendizagem, o que inevitavelmente leva a transformação. A intervenção nessa abordagem, tem como intuito estimular os indivíduos a colocar em palavras as suas atividades laborais, comunicando e submetendo essa fala ao

encontro dos saberes conceituais, históricos e de valores referentes ao trabalho (ALVES *et al.*, 2016).

Para Schwartz (2016) a abordagem ergológica, então, é considerada uma concepção do sujeito como ser de atividade em constante debate com as normas no processo de renegociação, o interesse está em atualizar as normas que regem seu contexto e, para além disso, as personalizar de acordo com as singularidades dos indivíduos. Esse processo de atualização e personalização das normas é chamado de renormalização, que derivam de complexos emaranhados de resultados.

Para a segunda perspectiva da clínica do trabalho, temos a psicossociologia, com menção aos pesquisadores Vincent de Gaulejac e Engène Enriquez (SOLDERA, 2017), onde busca-se investigar as reciprocidades entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social, além de contribuir para a compreensão dos processos e formações grupais, das organizações e das instituições, apontando dispositivos de análise da mudança social. O objeto de estudo na psicossociologia é o sujeito em sua vida cotidiana, assim como os seus grupos e organizações (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011a).

Para a psicossociologia, o sujeito é um produto social, mas não um sujeito passivo dos determinismos sociais, pois ele detém poder para manobrar, em maior ou menor grau dependendo do contexto em que se insere, que lhe permite alterar os determinismos do trabalho e, assim, trilhar seu próprio caminho. No entanto, os sujeitos não estão ligados somente a uma função e a um trabalho, mas estão ligados a um sistema mediador entre o indivíduo e a sociedade, o grupo e a organização, caracterizando a psicossociologia como uma abordagem que trata dos conjuntos da relação cotidiana dos indivíduos (AMADO; ENRIQUEZ, 2011).

Para Alves *et al.* (2016), a psicossociologia considera que os grupos, organizações e instituições fazem a mediação da vida pessoal com a vida profissional do sujeito, possibilitando a transformação e modificação desses indivíduos. Com isso, o objeto de estudo característico nessa abordagem está nas intervenções, pois através delas é possível observar os indivíduos no processo de interação cotidiana com seus pares. Em relação ao significado de trabalho nessa abordagem clínica, Bendassolli (2009) aponta que o trabalho na psicossociologia pode ser entendido de duas maneiras, a primeira trata da determinação sócio histórica e econômica e também na perspectiva dinâmica ou intrapsíquica, como formador de identidade. Na segunda, o trabalho é analisado conforme sua dimensão discursiva, como exemplo, utiliza-se a noção de carreira quando há uma intensificação do discurso gerencial e da mentalidade empresarial.

Para a clínica da atividade, a terceira abordagem clínica, tem-se como principal referência o pesquisador Yves Clot. Sua ênfase está na busca de instrumentos para melhor

compreender a situação real de trabalho, sendo possível através dessa melhora conhecer o poder de agir sobre as situações. O trabalho nessa abordagem é considerado uma atividade permanente de recriação de novas formas de viver, sendo uma atividade dirigida, histórica e processual. Já a subjetividade se constitui pela e na atividade, onde o coletivo possui a função de regular a ação individual e o reconhecimento, ao contrário da psicodinâmica do trabalho, está na capacidade do indivíduo reconhecer a si mesmo em sua atividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011a; FLEURY, 2013).

Dentro da perspectiva da clínica da atividade, à medida que o trabalho se torna fonte de patologias, invariavelmente também se torna vital para a saúde, pois os trabalhadores têm exigido do trabalho muito mais do que ele pode proporcionar, nutrindo a esperança de não só sobreviver em um contexto, mas produzir um contexto para viver. Assim, “é particularmente difícil contentar-se apenas com sobreviver ao trabalho, já que ele é o espaço onde o trabalhador ainda pode esperar fazer alguma coisa de sua vida além dos conflitos unilateralmente afetivos do face a face interpessoal” (CLOT, 2011, p. 72).

Em relação ao reconhecimento, na clínica da atividade não é suficiente ser reconhecido por alguém, mas tem que haver a possibilidade dos trabalhadores se verem no que fazem, ou seja, se verem em alguma coisa. Assim, sem o reconhecimento, sem o algo a mais que se enxergam executando, não é possível assimilar uma proximidade com o trabalho, além de não criar identidade e raízes no contexto inserido (CLOT, 2017).

Por último, a abordagem clínica da psicodinâmica do trabalho, que será descrita com maior cuidado no próximo capítulo, “estuda as vivências de prazer-sofrimento provenientes da mobilização subjetiva dos trabalhadores frente aos constrangimentos da organização do trabalho” (MENDES; DUARTE, 2013, p. 15).

Interessa-nos aqui, no entanto, discutir as significações e as implicações do trabalho dentro da psicodinâmica do trabalho. Dessa forma, apontaremos os principais conceitos encontrados na literatura que auxiliam na forma de compreender o trabalho a partir dessa abordagem clínica. O trabalho de acordo com a psicodinâmica do trabalho não é a atividade propriamente dita, nem o concreto do trabalho, mas vai além disso, é o trabalhar em si, é a ação, é preencher a lacuna existente entre o prescrito e o real (MENDES; DUARTE, 2013).

Quando tratamos sobre a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, falamos diretamente sobre a inventividade do trabalho, aquele momento em que o trabalhador consegue reorganizar a estruturação do trabalho para dar conta as situações reais que lhe são apresentadas.

Para reconhecer a distância entre o real e o prescrito, Dejours (2004, p. 28) afirma que isso só acontece através da experiência do fracasso: “o real se revela ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso da mestria”. Ainda, o autor enfatiza que o trabalho não se limita ao tempo físico passado nas organizações, mas ultrapassa qualquer limite de tempo, mobilizando a personalidade de uma forma complexa e absoluta.

Dentro da abordagem clínica da psicodinâmica do trabalho, o ato de trabalhar pode ser relacionado tanto à saúde quanto à patologia, pode ser prazeroso ou causar sofrimento, pode ser estruturante como também pode adoecer, apresentando sempre essa dualidade (MENDES; DUARTE, 2013). No entanto, é importante mencionar que ao tratarmos as relações saúde-doença e prazer-sofrimento, não estamos relacionando a saúde ao prazer e nem mesmo a doença ao sofrimento, são relações subjetivas que se integram nas vivências dos trabalhadores e coexistem nas relações de trabalho. Assim, Ribeiro e Luz (2010) mostram que o trabalho não é somente uma forma de sobrevivência, mas também é uma forma de inserção social, que relaciona fortemente os aspectos psíquicos e físicos dos sujeitos.

Como forma de inserção social, o trabalho se desdobra num universo marcado por relações de desigualdade, de poder e dominação. Assim, trabalhar estimula a subjetividade nesse mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, e a experiência da confrontação com o real se faz conhecer a resistência do sujeito em ser dominado. O trabalho sempre colocará à prova a subjetividade, podendo ser acrescida ou diminuída, tudo depende da transformação ocorrida no contexto do trabalho (DEJOURS, 2004).

Contudo, como afirma Gernet e Dejours (2011), a definição do trabalho não se limita as descrições individuais, pois o trabalho é uma relação social e implica um conjunto complexo de relações entre o sujeito e aqueles com e para quem trabalham. Assim, o trabalho pressupõe a inventividade e a apropriação do saber-fazer coletivo. Nesse caso, “cada regra de trabalho tem não só uma perspectiva técnica, mas também uma regra social, na medida em que ela organiza o viver junto. Trabalhar não é somente produzir, é também viver junto”. (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 63).

Portanto, o trabalho em si está no ato de trabalhar, de se mobilizar para resolver as situações que não estão prescritas na organização do trabalho, é aquilo que o trabalhador depende de si, enquanto ser humano dotado de personalidade e inteligência, para enfrentar o que não funciona na estrutura do trabalho, nas ocorrências cotidianas, nos incidentes e nas incoerências do contexto do trabalho.

3 PSICODINÂMICA DO TRABALHO: PRINCIPAIS APONTAMENTOS

As discussões entre trabalho e saúde mental está em ênfase desde os anos 1950, quando os psiquiatras sociais Sivadon, Guillant e Begoin inauguraram a Psicopatologia do Trabalho, tendo como intuito analisar a relação entre as condições e o conteúdo do trabalho com o adoecimento psíquico (SZNELWAR; UCHIDA, 2004). Segundo Lancman e Uchida (2003) com a intensificação dos estudos sobre o mundo do trabalho, Christophe Dejours passa a estudar o campo da Psicopatologia do Trabalho em meados de 1970, buscando o nexos causal entre as organizações, as condições de trabalho e o adoecimento. Inicialmente, buscava-se compreender o sofrimento no trabalho e quais as implicações que dele ocorriam através dos constrangimentos organizacionais, levando as pessoas a descompensarem psicologicamente.

No entanto, através de seus estudos de campo, Dejours observava que mesmo ocorrendo nítidas situações de sofrimento e constrangimentos organizacionais, nem sempre as pessoas descompensavam, dando origem a sua perplexidade. Em muitas situações o que conseguia observar era silêncio, não havia ruídos da loucura do trabalho, mas um estranho estado de normalidade. Foi exatamente nesse ponto que Dejours propõe uma nova temática de pesquisa, não se tratando mais de analisar o adoecimento em si, mas de compreender a normalidade. A esse novo campo de pesquisa, o autor denominou Psicodinâmica do Trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Dessa forma, “trata-se, portanto, de estudar um campo psicopatológico não ocupado pela loucura: aquele da normalidade. Por certo que a normalidade dos comportamentos não implica a ausência de sofrimento. E o sofrimento, além disso, não exclui o prazer” (DEJOURS, 1994, p. 47). A normalidade torna-se então um enigma, pois aparentemente tenta manter em equilíbrio situações de precariedade, sofrimento e prazer no trabalho, perfazendo as noções de subjetividade a serem aprofundadas pelo autor.

Sobre a normalidade no mundo do trabalho, Lancman e Uchida (2003) mostram que nem sempre essa normalidade reflete um estado saudável de equilíbrio, podendo ser um sintoma de um estado patológico, pois ao estabelecer um equilíbrio precário entre as forças dos sujeitos e o esforço dos grupos de se manterem produtivos e atuantes à custa de um sofrimento aparentemente normal, acontece de estender esse sofrimento também para a vida fora do trabalho. Ou seja, à custa de uma normalidade no mundo do trabalho, carrega-se um extenso sofrimento no mundo fora do trabalho.

Essa relação de equilíbrio que envolve a normalidade, resulta de uma regulação do estado psíquico dos trabalhadores, pois requer que sejam elaboradas estratégias defensivas especiais. Com essas estratégias, a doença mental, de certa forma e bastante limitada, coloca-se distante da realidade do trabalho. No entanto, não tem como garantia que o resultado natural seja o equilíbrio, a estabilidade e a normalidade. Esses resultados são indícios de uma luta constante contra a doença mental, onde a normalidade conquistada e conservada pelos trabalhadores passa continuamente pela experiência do sofrimento (DEJOURS, 2012).

Para Dejours (1994), a normalidade compreende como os trabalhadores mobilizam suas subjetividades em busca de estratégias defensivas para enfrentar o real do trabalho, evitando as doenças e a loucura. Nessa perspectiva, a normalidade não se apresenta como um atributo dado ao trabalhador, mas como um movimento de força e defesas, tanto individuais como coletivas, para a proteção e garantia da integridade física e mental.

Nesse contexto, observa-se que a condição de normalidade que perpassa o indivíduo reflete diretamente em sua subjetividade, em suas formas de ver e encarar a realidade do trabalho e em como isso impacta sua integridade perante a organização do trabalho, pois ao cultivar estratégias de defesa, o indivíduo se posiciona perante suas atividades, gerando a força do movimento necessário para a conquista da normalidade e, em certo ponto, podendo gerar experiências de prazer no trabalho.

Em relação a subjetividade, considera-se que é o próprio objeto da Psicodinâmica do Trabalho. Assim, o sujeito não é um ator ou um operador, mas uma pessoa humana que define-se não por condições externas, como o trabalho, mas se encontra em relação as características internas à pessoa, independente do contexto em que se insere, “o ser humano é dotado de subjetividade. Este é um dado primeiro, original, podemos até dizer ontológico” (MOLINIER, 2003, p. 44).

Para Dejours (2004), a subjetividade só é experimentada na singularidade irreduzível da encarnação, de um corpo particular. Dessa forma, o que precisamos nos perguntar não é se a subjetividade é fundamental nos dias de hoje, considerando que ela sempre está presente na singularidade dos seres, mas pensar qual o lugar e a importância que apresenta no contexto atual de mudanças no mundo do trabalho.

No processo de trabalho, permitir ao indivíduo agregar aspectos da sua subjetividade a realidade vivenciada em suas atividades, é fator fundamental para a adaptação do sujeito com as exigências da organização do trabalho, trazendo noções de reconhecimento e identidade. Nesse sentido, quando não existe essa possibilidade de interação e regulação entre o conteúdo

da atividade e os objetivos do trabalhador, pode ocorrer de forma gradual a desestruturação da relação homem-trabalho, levando inevitavelmente a experiência do sofrimento (ROSAS, 2012).

No entanto, nem sempre a manifestação da subjetividade no trabalho é vista com bons olhos, segundo Dejours e Abdouchelli (1994), essa situação é mais facilmente percebida em organizações hierarquizadas, que quanto maior a posição do sujeito, quanto mais próximo estiver do topo da pirâmide, maior será a possibilidade de expressar seus desejos e subjetividade, enquanto que aqueles trabalhadores que ocupam cargos menores e distantes do topo, tem suas manifestações subjetivas reprimidas.

Em relação a subjetividade, Molinier (2003) levanta a discussão em relação aos corpos e mostra que temos dois corpos, sendo o primeiro o corpo biológico, com as funções vitais e os órgãos. O segundo corpo, refere-se ao corpo psíquico, onde experimentamos a vida, o sofrimento, o prazer, as necessidades e os desejos, sendo este corpo indissociável da subjetividade. Ainda, segundo Dejours (2004, p. 29), esse segundo corpo “é o corpo que a gente habita, o corpo que experimenta afetivamente, o corpo que também está engajado na relação com o outro: gestual, mímica, de sedução, de agressividade, colocadas a serviço da expressão do sentido e da vontade de agir sobre a sensibilidade do outro”.

Nesse ponto, a psicodinâmica do trabalho revela-se fundamental para a discussão da subjetividade. Pois, segundo Merlo e Mendes (2009, p. 143)

[...] o principal mérito da psicodinâmica do trabalho foi o de ter exposto as possibilidades de agressão mental originadas na organização do trabalho e identificáveis ainda em uma etapa pré-patológica, pois, na medida em que não é possível falar-se de distúrbios que possam ser associados a uma situação específica de trabalho, o desvendamento do sofrimento psíquico desde o estado pré-patológico permite progredir na identificação das consequências das organizações do trabalho sobre a saúde mental dos indivíduos e pensar em uma intervenção preventiva.

Segundo Heloani e Lancman (2004), a psicodinâmica do trabalho estuda os aspectos menos visíveis do cotidiano dos trabalhadores, envolvendo questões como a cooperação, o reconhecimento enquanto sujeito, o sofrimento no trabalho e as estratégias de defesa que se desenvolvem a partir das situações vivenciadas. Ainda, Bueno e Macêdo (2012, p. 307) apresentam as principais contribuições da psicodinâmica do trabalho, sendo “o interesse pela ação no trabalho, o entendimento sobre o trabalho, a defesa de uma teoria do sujeito e a preocupação com o sujeito e, por fim, o coletivo em situações de vulnerabilidade no trabalho”.

As contribuições da psicodinâmica do trabalho em relação ao sofrimento, ao prazer e a saúde mental inauguraram novos paradigmas teóricos, que foram descritos por Souza e Leite

(2011), dando ênfase a três características específicas, sendo a primeira em relação aos estudos sobre as condições de trabalho, que devem atentar para a organização do processo de trabalho e as distintas formas de sofrimento físico e mental que são impostas aos trabalhadores. A segunda característica está na análise das doenças profissionais, pois as situações de saúde e doença não estão em polos opostos, mas fazem parte de uma linha contínua, flexível e tênue, sendo capazes de serem revertidas para ambos os lados. Já a terceira característica se refere ao sofrimento, pois este possui uma configuração dinâmica que supõe um esforço criativo de transformação, assim, o trabalhador não é um receptor passivo da doença, mas participa do processo de produção de estratégias defensivas, que podem tanto melhorar as condições de trabalho e preservar sua saúde, quanto podem ser explorados pela organização do trabalho em proveito da produtividade e eficiência.

Para a delimitação da psicodinâmica do trabalho, oriunda da psicopatologia do trabalho, Bendassolli (2009) mostra que o termo dinâmica foi usado por Dejours para marcar os conflitos entre um sujeito que carrega consigo uma história preexistente ao trabalho e as características objetivas do trabalho. Assim, na psicodinâmica, o trabalho é visto como um fator-chave de subjetivação, pois pode ser ao mesmo tempo fonte de sofrimento, como pode ser meio de sublimação², ou ainda, funcionar como instrumento de reorganização mental no processo de identidade do trabalhador.

Ainda se referindo aos termos, Mendes e Duarte (2013) apontam que o termo psicodinâmica foi cunhado por Freud, que acreditava que havia uma energia psíquica que se transformava e manifestava no comportamento dos indivíduos, e na bagagem teórica de construção da psicodinâmica do trabalho, Dejours trouxe diversas influências da psicanálise. Com isso, a preocupação central da psicodinâmica do trabalho está na compreensão do que move psíquica e socialmente o sujeito ao encontro do prazer no trabalho, enfatizando que tanto a saúde como a normalidade, são estados dinâmicos que só são conquistados pelo engajamento do trabalhador.

Destarte, a psicodinâmica do trabalho aponta para as relações subjetivas como lugar de análise central do trabalho, onde a organização do trabalho não pode ser percebida somente como uma estrutura rígida, mas que decorre de um constante movimento entre o trabalho prescrito e o trabalho real (ALMEIDA; NEVES; SANTOS, 2010). No contexto de mudanças

² Dejours ao trabalhar os processos de mobilização subjetiva, utilizou-se da sublimação para dissolução do conceito. A mobilização subjetiva está interligada no processo de sublimação através de três níveis, sendo o primeiro através da inteligência prática, o segundo pelo reconhecimento no trabalho e a relação do sujeito com o outro e o terceiro diz respeito a contribuição do trabalho à cultura (AMARAL *et al.*, 2017).

na organização do trabalho, Silva (2017) destaca que a psicodinâmica do trabalho é uma teoria crítica do trabalho, na medida em que não se ocupa de instrumentalizar o gerenciamento das questões humanas no trabalho, mas suas análises remetem à compreensão das formas e dos mecanismos pelos quais os modelos de gerenciamento e organização no trabalho interferem nos processos de subjetivação, nas vivências de prazer-sofrimento, na saúde e no adoecimento.

Ao se tratar das teorias críticas do trabalho, a psicodinâmica do trabalho insere-se nesse meio exatamente por ter como objetivo central a compreensão da mobilização subjetiva, ou seja, compreender quais os engajamentos afetivos dos sujeitos em relação ao seu trabalho. Para isso, utiliza-se da fala, assim como na clínica do trabalho, sendo possível analisar as contradições encontradas pelos trabalhadores no confronto entre o prescrito e o real, além de compreender o sofrimento vivenciado por eles, pois é através do sofrimento que se mobiliza a transformação da organização do trabalho e da própria transformação do sujeito (MENDES; DUARTE, 2013).

No entanto, um outro conceito também é importante para reconhecermos essa lacuna, afinal o trabalho não está restrito somente as experiências de sofrimento. Esse conceito tratado por Dejours (2012, p. 363) é o zelo, que fundamentalmente se trata do trabalho vivo, dessa maneira,

O zelo trata-se de duas coisas: 1. a inteligência que permite inventar soluções com o objetivo de anular a distância que se abre entre a tarefa (o prescrito) e a atividade (o efetivo); 2. a mobilização desta inteligência em situações de trabalho frequentemente difíceis, a despeito dos conflitos que surgem entre os trabalhadores em torno do modo de tratar a distância entre o prescrito e o efetivo.

Para isso, ao analisarmos a lacuna existente entre o prescrito e o real do trabalho, também precisamos nos atentar ao zelo, pois é dele que parte a inventividade e a mobilização para transformar as atividades e torná-las possíveis dentro do ambiente organizacional. Além disso, Dejours (2012) aponta que o sofrimento e o prazer tem relação direta com o zelo, pois ao perdê-lo, o trabalhador não consegue mais acompanhar as demandas da tarefa, gerando sofrimento, bem como ao inventar soluções convenientes e que proporcionam melhores condições de executar a tarefa, o prazer surge. Assim, o autor mostra que o prazer e o sofrimento não são suplementes condicionados, mas que são indissociáveis do trabalho.

Ao tratarmos a inteligência destacada por Dejours (2012), temos que a inteligência inventiva, astuciosa ou não acadêmica, é a forma que o trabalhador encontra em responder as situações nas quais ele não foi preparado. Dessa maneira

[...] o mais importante nas características dessa inteligência é que ela permite o improviso, a inventividade, a busca de soluções. Possibilita embrenhar-se por caminhos insólitos, em situações novas, desconhecidas, inéditas. É uma inteligência astuciosa, mas também inventiva, criativa, por vezes debochada e até insolente. Os gregos dizem tratar-se de uma inteligência curva pois não segue as vias bem traçadas e nítidas do raciocínio lógico.

Ainda se referindo a psicodinâmica do trabalho como teoria crítica, Rosas (2012) aponta que em relação aos seus pressupostos epistemológicos, há uma implicação de movimento de construção e reconstrução das relações do homem com a realidade do trabalho, sendo esse movimento fundamental para a emancipação do sujeito. Assim, segundo a autora, a compreensão que o homem faz do seu trabalho, leva em conta seu poder de resistência e engajamento diante da dominação simbólica, social, política e econômica do trabalho.

Nessa perspectiva, todo o processo de subjetivação do sujeito implica no modo de vivência que este tem em relação ao seu trabalho e também na construção de estratégias de defesa perante o sofrimento e no equilíbrio para manter a normalidade. Dessa forma, discute-se a seguir quais as possíveis implicações do processo de trabalho para perpassar o sofrimento em direção ao prazer no trabalho.

3.1 AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Para iniciarmos a discussão sobre o prazer-sofrimento no trabalho, é preciso perpassar alguns conceitos fundamentais que auxiliarão no processo de entendimento do que venha a ser essa relação cercada de subjetividade. Importa mencionar também, que assim como enfatizado anteriormente, prazer e sofrimento não se anulam, não existe uma oposição entre as relações, mas um limite tênue que perpetua as vivências no trabalho. Dessa forma, comecemos por uma breve análise do trabalhar sob a ótica da psicodinâmica do trabalho.

Para Dejours (2004, p. 28), “a partir do olhar clínico, o trabalho é aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir as situações”. Ainda, o autor afirma que não se trata de uma relação salarial ou de emprego, mas envolve o ato de trabalhar em si, um ato de engajamento da personalidade que responde a uma tarefa demarcada por pressões.

A intimidade que se forma com as matérias e com os objetos no local de trabalho, implica o sujeito aceitar ser habitado pelo ato de trabalhar até mesmo em insônias ou sonhos,

pois segundo Dejours (2004), é o preço a se pagar com a familiaridade que adquire com o objeto do trabalhar, entendendo que, diferentemente do habitual, o trabalho não está limitado ao tempo físico passado nas organizações, ele ultrapassa qualquer limite a partir do momento que mobiliza a personalidade por completo.

As descrições citadas até agora em relação ao trabalho, dizem respeito ao que é próprio da subjetividade, pois em sua essência o trabalho não pertence ao mundo visível e, portanto, difícil de ser avaliado. Nesse sentido, com a evolução do trabalhar, sob o império das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de administração específicos do neoliberalismo é, *nolens volens*³, o futuro do homem que está comprometido. Colocar a questão da subjetividade na teoria política é levantar a questão do lugar que se dá à vida na própria concepção de ação (DEJOURS, 2004, p. 31).

Trata-se então de afirmar que o trabalho não é só uma atividade, mas também uma forma de relação social, se refazendo numa concepção de mundo do trabalho marcado por relação de desigualdade, de poder e de dominação. Passa a ser visto como uma atividade social, que também envolve o desejo do outro e várias concepções como a cultura e a sociedade, assim, trabalhar é viver junto (BUENO; MACÊDO, 2012).

Nesse sentido, considerando o trabalho como uma vivência conjunta, os trabalhadores estabelecem uma relação de troca com as atividades que exercem, e também com os outros trabalhadores, sendo marcado pelas expectativas individuais de cada um e pelas características decorrentes da organização do trabalho.

Dejours (1994) ao tratar a relação entre homem e trabalho, aponta sobre as cargas psíquicas de trabalho, que são de certa forma, subjetiva a cada trabalhador e difíceis de quantificar, sendo o nível de pressão que constitui a organização estrutural do trabalho. O trabalhador, enquanto sujeito, não pode ser considerado uma máquina nova, pois possui uma história pessoal dando características únicas a ele. Dessa forma, quando a excitação se acumula nas vivências de trabalho, pode gerar uma tensão tanto psíquica, quanto nervosa, abrindo espaço para as noções de descargas de energia do trabalho.

O trabalho é perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe a livre atividade, sendo necessárias essas descargas de energia, que podem acontecer por via psíquica, via motora e via visceral. Na via psíquica, Dejours (1994) busca explicação nos conceitos de Freud, onde através da hostilidade, os sujeitos criam representações mentais que podem ser suficientes para

³ Expressão latina que significa querendo ou não querendo.

descarregar o nível de tensão e excitação interior, pois através de Freud explica que a produção de fantasmas mentais é consumidora dessa energia pulsional.

Já a via motora de descarga de energia, envolve a musculatura através de fugas, crises de raiva, atuação agressiva, entre outras ações que oferecem essas descargas a nível psicomotoras ou comportamentais. Quanto a via visceral, acontece uma sobreposição do sistema nervoso dos indivíduos, o que desencadeia um desornamento das funções somáticas, atuando no processo de somatização no corpo biológico. O que vai determinar as formas de descarga de energia de cada indivíduo, tem relação direta com a flexibilidade dos mecanismos de defesa e a evolução da personalidade de cada um (DEJOURS, 1994).

Desse modo, o prazer no trabalho é o resultado das descargas de energia que a tarefa autoriza o trabalhador a fazer, correspondendo a uma diminuição da carga psíquica de trabalho. Se esse trabalho permite essa diminuição, então ele se torna equilibrante, mas se ele se contrapõe a essa diminuição, então ele é fatigante. Nesse sentido, Dejours (1994, p. 25) aponta que um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descargas mais adaptadas às necessidades: o trabalho se torna-se então um meio de relaxamento, as vezes a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado.

No entanto, o contrário também é uma realidade, como apresentado por Abrahão e Torres (2004), ao enfatizarem que quando as margens de negociação e as possibilidades de adaptação ao trabalho se esgotam, ele se torna uma fonte permanente de conflitos entre o indivíduo e a organização do trabalho, gerando sentimentos de insatisfação, tédio e ansiedade. Esse acúmulo de energia pulsional no aparelho psíquico, derivado do sofrimento, ocasiona a manifestação da patologia. Em casos como esses, as autoras mostram que os trabalhadores optam por abandonar o trabalho, sendo certamente uma estratégia de autopreservação.

Sendo assim, Dejours (1994) mostra que se não houver uma interrupção do trabalho ou modificações na organização do trabalho, que ajudem a romper com a evolução do sofrimento, então a fadiga e os sentimentos de insatisfação desencadeiam a patologia. Além disso, o autor enfatiza que, por vezes, o trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico que um trabalho manual.

Esclarecida as questões relacionadas as cargas psíquicas de trabalho e suas possíveis descargas, parte-se para as concepções de prazer e sofrimento, que derivam propriamente da relação de subjetividade com que o trabalhador estabelece com a organização do trabalho. A questão do sofrimento do trabalho, como já mencionado, está relacionado com excesso de cargas psíquicas que não sofrem descargas da energia pulsional, desenvolvendo o processo de

estratégias defensivas – que será tratado adiante – ou então o adoecimento psíquico do trabalhador.

Nesse ponto, Dejours (1992) faz constatações importantes sobre a linha tênue entre a realização da tarefa/atividade e o começo do sofrimento no trabalho, onde esse início se dá quando a relação entre o homem e a organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usa de todos os saberes e de poder (em partes) que detém dentro dessa organização do trabalho e, mesmo assim, não consegue alterar o conteúdo de sua tarefa. Ou seja, “a certeza de que o nível atingindo de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento” (DEJOURS, 1992, p. 52).

Ao tratar sobre as implicações do sofrimento, Mendes (1995) aponta que é marcado por sensações desagradáveis que advém da falta de satisfação das necessidades, que são de origem inconsciente e relacionadas com os desejos mais profundos dos trabalhadores, sendo reveladas ao consciente através de projetos e expectativas de vida. Assim, a autora mostra que o trabalhar não compreende somente prazer ou sofrimento, mas uma dinâmica das situações e das condições de trabalho, das relações subjetivas e das condutas e ações dos trabalhadores.

O sofrimento também possui um potencial mobilizador, seja para a direção da saúde, transformando-se em prazer e criatividade, seja em direção ao adoecimento ou a descompensação. É por isso que o trabalho possui efeitos poderosos sobre o sofrimento, pois pode contribuir para um agravamento da situação, levando o sujeito ao adoecimento mental, ou ao contrário, modificando esse sofrimento e transformando-o em prazer (SILVA; PIOLLI, 2017).

Nessa perspectiva, deve-se ressaltar que o sofrimento não só tem a ver com a situação atual dos trabalhadores, pois ocorre uma articulação de dados atuais com dados da história singular do sujeito, assim, o sofrimento é atravessado pela dimensão temporal. Há um desdobramento para além da questão do espaço, pois o sofrimento implica não só processos construídos dentro das organizações, mas acrescenta os processos vividos nas relações familiares, no ambiente doméstico do trabalhador (DEJOURS, 2012).

A associação do sofrimento ao trabalho está condicionada a falta de alegria, prazer e na insatisfação do sujeito perante suas atividades. Essas questões, segundo Mateus e Honório (2017), não se restringem a uma profissão, mas perpassam todos os níveis hierárquicos dentro das diversas organizações. Segundo os autores, vivenciamos períodos de mudanças, em que os profissionais se sujeitam a frágeis condições de trabalho e a salários reduzidos, se submetendo as vezes do mercado, o que leva o sujeito a uma luta constante pelo seu trabalho, uma luta que recai sobre um sofrimento pessoal.

Dado o sofrimento como parte da realidade do trabalho, Santos (2009) mostra que a partir dessa constatação, os sujeitos podem elaborar estratégias de enfrentamento e de fuga, ambos recursos para sobreviver no espaço organizacional. Em relação ao enfrentamento, podem adaptar as adversidades e encontrar satisfação nas atividades que realizam, já para a fuga, é uma forma de não se desgastar, de poupar energia e não se desestruturar física e psicologicamente.

A vivência do sofrimento em confronto com o real do trabalho, abre duas possibilidades para o trabalhador, somadas aos aspectos subjetivos da personalidade, sendo o sofrimento criativo e o sofrimento patogênico. O sofrimento criativo decorre do engajamento do sujeito em seu saber-fazer, em usar sua inventividade para dar conta da lacuna entre o prescrito e o real, elaborando soluções originais que são favoráveis às atividades e à saúde, ocorrendo a ressignificação do sofrimento para o trabalhador. Essa ressignificação passa pela abertura do espaço público, da oportunidade em manifestar sua subjetividade. Quando o contrário acontece e, o espaço público tende a se fechar, a criatividade do trabalhador fica ameaçada, gerando as características do sofrimento patogênico (DEJOURS, 2012; FREITAS; FACAS, 2013).

Quanto ao sofrimento patogênico, observa-se os males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais, onde essas causas geralmente advêm das condições de trabalho, na manifestação de ansiedades, indignidades, desvalorizações e desgastes. No confronto com o real do trabalho, por vezes, é expressado um esgotamento emocional e falta de reconhecimento por parte dos trabalhadores, gerando situações desfavoráveis tanto de vivência no trabalho, quanto em relação à sua saúde (DEJOURS, 2012; FREITAS; FACAS, 2013).

Em relação ao prazer no trabalho, como já mencionado, é o resultado da descarga de energia dos indivíduos, ocorrendo diminuição da carga psíquica de trabalho (DEJOURS, 1994). Como exemplo, Dejours (1992) analisou a situação dos pilotos de caça⁴ e apontou concepções importantes em relação ao prazer e ao medo, pois a aviação de caça mostra que o medo numa intensidade considerável pode ser tolerado desde que seja contrabalanceado pelo jogo do sistema motivação-satisfação. Assim, os efeitos do medo estão sujeitos ao multiplicador ou ao divisor que depende da satisfação do trabalho.

Outros autores referenciados pela Psicodinâmica do Trabalho também apresentam suas conceituações acerca do prazer vivenciado pelo trabalho. Como Abrahão e Torres (2004), ao identificarem que o prazer surge das manifestações de realização, satisfação ou gratificação, que remetem a conceitos de sublimação da psicanálise. Ainda, Mendes (1995, p. 35) afirma que

⁴ Capítulo 4 do livro *A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho* – Dejours (1992).

“o prazer está relacionado à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se desta forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pela civilização”.

O prazer pode decorrer também da ressignificação do sofrimento, como dito acima e também apontado por Rossi (2008), através do reconhecimento do trabalho que é realizado. O processo de ressignificação acontece quando a qualidade do trabalho, os esforços, as angústias, as dúvidas, as decepções, as preocupações, os desânimos e todos os investimentos adquirem algum sentido para o trabalhador. Esse processo de ressignificação alcança o prazer no trabalho, quando consegue ser vivenciado e favorece a valorização das tarefas que são importantes para organização ou para sociedade. Além disso, a criatividade ou a possibilidade de expressar sua identidade, podem ser fontes de prazer, também de orgulho e admiração pelo trabalho que executa (FERREIRA; MENDES, 2001).

Para Ferreira e Mendes (2001, p. 96) o prazer é definido a partir de dois fatores: a valorização e o reconhecimento no trabalho. Sendo assim, “a valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O sentimento de reconhecimento significa ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade”. Além disso, o prazer também pode manifestar indicadores de saúde no trabalho, como a gratificação, a realização, o reconhecimento e a liberdade, pois possibilitam a estrutura psíquica, a identidade e a subjetividade do trabalho, de modo que viabiliza negociações, forma compromissos e traça paralelos entre o subjetivo e a realidade concreta do trabalho (FREITAS; FACAS, 2013).

Para Dejours (2011b), o prazer pode advir do reconhecimento e da confiança adquiridas no ambiente de trabalho. O reconhecimento é recorrente nas falas sobre as vivências de trabalho, não sendo somente um ponto a ser tratado, mas uma revelação de sentidos, de apropriação do trabalho executado, é a transformação do sofrimento patológico em estratégias de defesa.

Considerando essas afirmações, ressalta-se que as vivências de prazer e sofrimento dependem de uma variável chave nos estudos em psicodinâmica do trabalho, que se trata da organização do trabalho, que de certa forma, ditam as condições e os contextos em que os trabalhadores estarão inseridos. Assim, toda relação homem-trabalho estará pautada na organização do trabalho, e na forma que os trabalhadores respondem a essa estruturação.

3.2 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As discussões acerca do mundo do trabalho levantam diversos questionamentos sobre quais os motivos que levam os sujeitos ao adoecimento mental. Nesse ponto, Dejours (1992) aponta a fonte específica de nocividade para o mundo do trabalho e o sofrimento mental, e a resposta está justamente na organização do trabalho, que se caracteriza pela “divisão do trabalho, pelo conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc” (DEJOURS, 1992, p. 25). Ainda, o autor aponta a diferença entre a organização do trabalho, descrita acima, e as condições de trabalho, que se entende pelo

[...] o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho” (DEJOURS, 1992, p. 25).

Nesse sentido, existe uma divisão do trabalho, que se refere a divisão das tarefas entre os trabalhadores e do conteúdo das tarefas –do que é propriamente prescrito – e uma divisão dos homens, onde a divisão de tarefas se refere aos sentimentos e aos interesses pelo trabalho, e a divisão dos homens se trata sobre os investimentos afetivos, como amizade, a cooperação e a confiança (MENDES; DUARTE, 2013).

Dessa forma, ao tratar sobre as lutas dos trabalhadores industriais, Dejours (1992) mostra que a luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. Assim, a luta pela saúde do corpo conduzia a reivindicações nas condições de trabalho, já em relação ao sofrimento mental, reivindicava-se mudanças na organização do trabalho. Ou seja, nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é funcionamento mental.

Isso fica evidente nas menções sobre a precariedade das condições de trabalho no século XVIII, durante o início da Revolução Industrial, onde “alguns elementos marcantes podem ser retidos: a duração do trabalho, que atinge correntemente 12,14 ou mesmo 16 horas por dia, o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes com 3 anos, e, mais frequentemente, a partir dos 7” (DEJOURS, 41992, p. 14). Além disso, os salários extremamente baixos eram insuficientes para assegurar o estritamente necessário, levando a situações constantes de miséria.

Para Dejours (1992), esse processo começa a se alterar com a luta dos operários pela sobrevivência, apresentando três correntes que influenciaram na redução da jornada de trabalho, sendo o movimento higienista, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos

grandes alienistas. Esses movimentos, juntamente com a mobilização dos operários, resultam, depois de anos de lutas subsequentes, na redução da jornada e em melhores condições de trabalho, sendo mais precisamente no fim do século XIX. Para se chegar a separação de quem organiza e quem executa o trabalho, foram anos de mobilização por parte dos trabalhadores, foi preciso lutar primeiramente pela redução da jornada de trabalho e reivindicar melhores condições.

Outra forma apontada por Dejours (1992) para entender a organização do trabalho é quanto a ser uma relação social, afirmando que, de fato, a organização do trabalho é negociável, pois ela não é só técnica, nem só regulamentação. Ela não advém de estrutura rigorosamente ajustada, nem pode se dizer cartesiana, a organização do trabalho é um objeto complexo nas relações sociais do trabalho. Por ser complexa e nada cartesiana, Mendes (1995, p. 36) trata sobre o caráter dinâmico da organização do trabalho, pressupondo uma relação intersubjetiva e social, “à medida que a sua definição técnica é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva, por esta exigir sempre reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos”. Além disso, a autora retoma as discussões sobre o prazer-sofrimento, mostrando que a busca do prazer e a fuga do desprazer é um desejo constante do trabalhador, em face das exigências contidas na organização do trabalho, esta que muitas vezes, oferece somente condições avessas ao propósito de prazer, gerando sofrimentos específicos e transformando o trabalho em necessidade de sobrevivência, no lugar de fonte de sublimação.

Assim, a organização do trabalho também pode ser entendida como um compromisso negociado entre quem executa e quem organiza o trabalho, sendo um processo de transformação e evolução, pois é preciso reconhecer as mudanças que ocorrem com o decorrer dos anos e das experiências, transformando tanto o trabalho, quanto à qualidade desse trabalho. Considera-se, então, que a organização do trabalho é uma relação social, um compromisso entre os objetivos e as reais dificuldades na execução do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

A organização do trabalho como relação social é determinante nas vivências de prazer e sofrimento por parte dos trabalhadores, pois são eles que interpretam a estrutura existente conforme seus sentidos e subjetividade, abrindo a possibilidade de significar positiva ou negativamente o ambiente de trabalho (GRANDE, 2009). É a partir dessa significação que os trabalhadores criam as estratégias defensivas, pois a depender da organização do trabalho, as atividades desempenhadas nem sempre terão abertura para processos criativos.

Nessa direção, considera-se favorável uma organização do trabalho que alie os interesses organizacionais com as expectativas do sujeito, estabelecendo um espaço público de discussão e negociação, que ofereça autonomia para o trabalhador gerir os obstáculos

encontrados na lacuna entre o real e o prescrito. Ao contrário, quando não há uma abertura para o processo de gestão do trabalho, as vivências socioprofissionais dos trabalhadores encaram a intensificação do sofrimento (ROSAS, 2012).

Para entender a estrutura da organização do trabalho, precisa-se enfatizar a distância entre o trabalho prescrito e o real, pois o sofrimento, e também a criatividade, surgem a partir dessa lacuna existente, dando ao trabalhador a possibilidade de gerar estratégias de defesa e buscar identidade com as atividades que exercem.

Na organização do trabalho, segundo Dejours (2004), sempre existiu uma discrepância entre o prescrito e o real das situações, se encontrando em todos os níveis entre tarefa e atividade ou entre organização formal e informal. Nesse sentido, o trabalho funciona como o preenchimento da lacuna nessa discrepância, pois o caminho a percorrer entre o prescrito e o real, perpassa a descoberta e a inventividade do sujeito que trabalha.

O questionamento de Dejours (2004, p. 28) sobre como reconhecer essa distância entre o prescrito e o real, tem como resposta o fracasso: “o real se revela ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso da maestria”. Dessa forma, o autor enfatiza que o mundo real resiste, confrontado o sujeito ao fracasso, surgindo de um efeito surpresa desagradável, de certa forma, de um modo afetivo. Em relação ao real do mundo, ele sempre se apresentará de forma afetiva ao sujeito. É através dessa afetividade que o sujeito experimenta a resistência ao mundo. Assim, “é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo” (DEJOURS, 2004, p. 28).

Para exemplificação do que venha a ser o fracasso no confronto com o real do trabalho, entende-se que o real é aquilo que resiste mesmo com as prescrições das tarefas, aquilo que se conhece quando há resistência de certa atividade. Dessa forma, o fracasso relacionado ao real do trabalho, tem a ver com descoberta que a tarefa prescrita não dá conta da execução das atividades e da organização do trabalho, assim, as situações de fracasso são aquelas em que o sujeito percebe que a técnica e os recursos disponibilizados não são suficientes (AMARAL *et al.*, 2017).

Em outro estudo, mais especificamente na psicopatologia do trabalho, Dejours (1992) aponta que a organização do trabalho prescrita representa a vontade de um outro, seja uma organização, uma estrutura ou até mesmo um outro trabalhador. Já a organização do trabalho real se conhece pela resistência do domínio técnico, pela forma de experiência vivida pelos trabalhadores quando da defasagem com o prescrito. Nesse caso, essa defasagem entre o

prescrito e o real gera um espaço de conflitos e tensões contínuas, desencadeando o processo de sofrimento dos trabalhadores envolvidos.

Da mesma forma, Ferreira e Mendes (2001) ao analisarem essa defasagem, mostram que possuem um custo para a carga psíquica do trabalhador, trazendo consequências para a organização do trabalho, em relação a natureza da tarefa, e também para os sujeitos, que passam a lidar com um estado de esforço permanente para dar conta da realidade. Em outro polo, quando existe certa compatibilidade entre a prescrição e a realidade, que permita uma negociação ou ajuste dos trabalhadores às tarefas, pode-se encontrar situações de vivências de prazer.

Numa definição sobre o trabalho prescrito e o real, Grande (2009) entende que o trabalho prescrito seriam as normas, o modo de operação das atividades, a organização hierárquica das atividades, ou seja, é o trabalho como deve ser. Enquanto que o trabalho real está no contexto do cotidiano do trabalho, marcado por imprevistos, prevalecendo sobre as prescrições e adaptando a realidade conforme os fatos. Assim, quando há um reajuste no trabalho prescrito, o trabalhador assume riscos, mantendo-se na ilegalidade do que deveria ser feito. Porém, as decisões tomadas no real do trabalho são motivações de ordem técnica, de quem vivencia os obstáculos no dia a dia da organização, geralmente gerando conflitos entre os trabalhadores e a chefia (DEJOURS, 2012).

Para a distância intransponível entre o prescrito e o real, Mendes e Duarte (2013) afirmam que o prescrito jamais dará conta do real do trabalho, daquilo que é feito no cotidiano das organizações, e isso se dá pela própria organização do trabalho, na separação de quem controle e de quem executa. Assim, para o trabalhador, resta responder a expectativa do que se deve produzir e de como se deve produzir.

Nesse contexto, a gestão é quem deve encontrar uma boa fórmula para prescrever as melhores práticas e processos de trabalho, pois segundo Chanlat (2011, p. 102)

[...] quantas normas, procedimentos, regras, ferramentas, de organizações do trabalho encontram-se acima da realidade concreta do trabalho, tal como esta é vivenciada pelos trabalhadores. Esse fenômeno é amplamente constatável em todos os setores de atividade. As organizações funcionam porque os indivíduos em situação concreta de trabalho mobilizam sua inteligência prática para fazer as coisas acontecerem a despeito das regras e dos procedimentos prescritos frequentemente inaplicáveis na prática.

Dessa forma, enfatizar a existência de uma lacuna entre o prescrito e o real, nos leva a entender as criações de estratégias de defesa perante o trabalho, pois ao trabalhador dotado de

subjetividade e de personalidade, compreende as vivências de prazer, de sofrimento, de reconhecimento e de identidade com as atividades que executam no contexto da organização do trabalho.

3.3 AS ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO DO SOFRIMENTO

O conflito entre a organização do trabalho e a saúde mental, como já mencionado anteriormente, é reconhecido como fonte de sofrimento para os trabalhadores. Nesse ponto, o sofrimento que é parte inerente da relação com o mundo do trabalho, suscita algumas estratégias defensivas, que segundo Dejours e Abdoucheli (1994, p. 128) “são defesas que levam à modificação, transformação e, em geral, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer”. Ou seja, as estratégias defensivas são formas que os sujeitos encontram para minimizar as pressões que vivenciam na organização do trabalho, diminuindo suas fontes de sofrimento.

A constante luta para manter a normalidade no trabalho é mantida pelas estratégias de defesa construídas pelos trabalhadores, frente as diferentes formas de organização do trabalho. Segundo Mendes e Duarte (2013), essas estratégias funcionam como uma espécie de anestesia que ignora o sofrimento patogênico e nega as suas causas. Assim, ao mesmo tempo que blinda o trabalhador, também pode criar um obstáculo na capacidade de pensar sobre seu trabalho, de lutar contra os efeitos maléficos que afetam sua subjetividade e também sua qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, as estratégias modificam a percepção da realidade do sofrimento vivenciado pelo trabalhador, sendo, por vezes, mecanismos inconscientes que estes desenvolvem para continuarem trabalhando e não sucumbir aos deletérios do mundo do trabalho. A execução das tarefas não para, assim, os conflitos psíquicos do confronto entre as estratégias defensivas e a organização do trabalho ficam encobertos, agindo inconscientemente na subjetividade dos indivíduos (SOUZA, 2014).

Nesse sentido, essas estratégias defensivas são aspirações mentais, visto que não alteram a pressão exercida no trabalho real, mas modifica sua percepção enquanto sujeito dotado de subjetividade. Assim, o funcionamento dessas estratégias defensivas parte da atitude do trabalhador, pois de vítimas passivas do sofrimento, podem se revelar agentes ativos para minimizar a pressão patogênica (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

Porém, as estratégias defensivas só agirão como mecanismo de saúde, para diminuição da pressão patogênica, quando ocorrer a canalização de parte da energia pulsional para algo

socialmente produtivo (SANTOS, 2009). Ou seja, os trabalhadores precisam de reconhecer e se identificar com aquilo a que estão se propondo executar, encontrando sentido em seu trabalho. Ainda, segundo Santos (2009), quando ocorre uma situação inversa e os trabalhadores não enxergam sentido no que fazem, eles criam estratégias de fuga, levando ao adoecimento da saúde mental.

Com isso, as estratégias defensivas podem ser classificadas em dois grupos: as individuais e as coletivas. As individuais remetem a trabalhadores submetidos a situações de trabalho repetitivo e fragmentado, onde destaca-se alguns comportamentos típicos, como a auto aceleração, que se torna uma via para evasão das pressões e dos conflitos e uma das formas de abreviar a execução da tarefa, que é monótona e sem sentido; a hiperatividade, que altera o comportamento, de modo que, se volta contra o sujeito através da fadiga física; a limitação da capacidade de pensar, quando a estratégia defensiva paralisa o pensamento, deixando o trabalhador em modo quase automático, reprimindo sua subjetividade, mas ao mesmo tempo é fonte de sofrimento quando da não identificação no sentido da tarefa (HELOANI; LANCMAN, 2004; ROSSI, 2008).

Quanto as estratégias coletivas, se trata da unificação dos esforços dos trabalhadores para constituírem uma estratégia defensiva comum, se organizando com regras e acordos partilhados, envolvendo as relações intersubjetivas no coletivo de trabalho. Nesse caso, os comportamentos envolvem a banalização do risco e exaltação e negação do perigo, como no exemplo de Dejours (1994) no caso da construção civil, que para lidar com o medo de danos físicos, os trabalhadores desenvolvem estratégias para zombar dos riscos, testando sua coragem e demonstrando um comportamento de virilidade. Dessa forma, é preciso destacar que essas estratégias só são eficazes se ocorrerem de forma permanente e contínua, onde mesmo em repouso é preciso que se mantenha a excitação psíquica, necessária para a retomada no dia seguinte (HELOANI; LANCMAN, 2004; ROSSI, 2008).

Segundo Dejours e Abdoucheli (1994, p. 129), a diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e uma estratégia coletiva de defesa é que

[...] o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico do termo), ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto que a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por consenso, dependendo assim, de condições externas. E se falamos de estratégia e não de mecanismo, é também para sublinhar que as contribuições individuais a estas estratégias são coordenadas e unificadas pelas regras, as regras defensivas.

Para Mendes (1995), as estratégias defensivas são formas pelas quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o causa sofrimento, ressaltando que, esse processo é estritamente mental. Além disso, defende que as estratégias defensivas coletivas podem permitir ao trabalhador certa estabilidade na luta contra seu sofrimento, visto que, em outras situações poderia ser incapaz de garanti-la apenas com seus mecanismos individuais.

A utilização de estratégias defensivas pode ter uma função positiva, pois auxilia no equilíbrio psíquico e favorece a adaptação às situações que causam desgaste emocional no confronto entre o trabalhador e seu contexto de trabalho. Porém, também pode ocultar o sofrimento psíquico quando estabiliza a carga psíquica artificialmente, adquirindo uma conotação patológica que influi diretamente no trabalho e na vida social dos trabalhadores.

Quando isso ocorre, as estratégias de defesa se tornam ineficazes e pode desenvolver o adoecimento (FREITAS; FACAS, 2013). No caso de fracasso das estratégias de defesa, Mendes e Duarte (2013), mostram que são situações que vem aumentando consideravelmente, à medida que vão se esgotando a esperança dos trabalhadores em função das controvérsias causadas pelos vínculos organizacionais. Assim, o que acontece é que os trabalhadores percebem que quanto mais dão de si a organização, maior é a sobrecarga de trabalho. E caso não façam essa doação do seu tempo e sua subjetividade, são ameaçados com o risco do desemprego.

Por isso é tão importante discutir os mecanismos de defesa e as formas de mobilização subjetiva que os trabalhadores encontram no cotidiano do trabalho, pois o reconhecimento e a identidade com aquilo que fazem só advêm de uma boa constatação do real do trabalho, daquilo em que envolve o trabalhador num ambiente favorável ao seu pertencimento socioprofissional.

3.4 IDENTIDADE E RECONHECIMENTO NO TRABALHO

As estratégias defensivas, por vezes, ajudam a criar regras de trabalho que nem sempre estão de acordo com a organização do trabalho real. Dessa forma, exalta-se a inventividade como forma de suprir as discrepâncias entre o trabalho prescrito e o trabalho real. A esses processos de inventividade, Dejours e Abdoucheli (1994) chamam de forma específica de inteligência, que é a inteligência astuciosa, que se mantém em constante ruptura com as normas, sendo fundamentalmente transgressiva. Assim, apesar de ser um dos resultados do sofrimento, ela também age em contrapartida, pois se bem-sucedida em suas ações, pode levar a vivências de prazer.

Nesse sentido, a inteligência astuciosa precisa passar por uma validação social, e essa validação recai, necessariamente, no reconhecimento pela hierarquia e o reconhecimento pelos pares. O primeiro reconhecimento condiz com a utilidade, aquele feito pelo cliente ou pela chefia. Já o segundo passa pelo reconhecimento da habilidade, da inteligência, do talento pessoal e da originalidade, sendo considerado mais severo, visto que os pares conhecem a fundo o trabalho e podem avaliar aspectos menos visíveis para os leigos. Dessa forma, o reconhecimento é benéfico para o registro da identidade, que se constitui no jogo das relações sociais, e é um dos elementos essenciais para o reconhecimento social. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; LANCMAN; UCHIDA, 2003).

O trabalho, então, torna-se fundamental, pois é um campo privilegiado na conquista de identidade pelos indivíduos. No entanto, no campo do trabalho o reconhecimento ocorre de forma indireta, pois o que se busca é o reconhecimento do fazer e não do ser. Assim, só depois de ter reconhecida a qualidade do trabalho é que o trabalhador reassume esse reconhecimento para a identidade (LANCMAN; UCHIDA, 2003). O reconhecimento do trabalho contribui, então, para a mobilização subjetiva da inteligência, para construir a identidade do sujeito e para transformar o sofrimento em prazer (ROSSI, 2008).

Para obter o reconhecimento no trabalho, é preciso passar pela experiência do trabalhar, de tornar visível as descobertas através da inteligência astuciosa, sendo preciso vencer a invisibilidade do trabalho, enfatizando o seu saber-fazer e, dado o reconhecimento, o trabalhador se beneficia com o pertencimento a um coletivo. A identidade é algo que se constrói na relação com as pessoas, sendo assim, o reconhecimento tem relação direta com o processo de identificação com o trabalho, fortalecendo a subjetividade e a identidade do trabalhador (SZNELWAR; UCHIDA, 2004).

A validade do trabalho, nesse caso, passa pelo reconhecimento conferido pelas pessoas no entorno, além de auxiliar na construção do sentido. Assim, quando não há reconhecimento, o sofrimento seguirá desprovido de significados, não possibilitando inovação e criatividade para contê-lo. Se reconhecer nas atividades que executa gera significação social, permitindo a transformação do sofrimento em prazer. É preciso atentar para o fato de que o reconhecimento opera no nível da subjetividade, e quando positivamente influenciado, cabe não mais no âmbito do fazer, mas no ser do trabalhador. Isso quer dizer que, ao atingir o ser, o eu do sujeito, há um fortalecimento da identidade, emergindo visibilidade do seu trabalho (GERNET; DEJOURS, 2011; SOUTO *et al.*, 2017).

No entanto, quando não ocorre esse reconhecimento do sujeito com o trabalho no campo social, gera-se uma situação perigosa para a identidade, podendo desencadear o adoecimento e

até mesmo a loucura, que é fruto da perda de confiança em si. Assim, o não reconhecimento é causa última de sofrimento, mesmo em situações em que exista o êxito profissional, mas não há o reconhecimento hierárquico ou pelos pares, visto que esse reconhecimento é elemento central na constituição de identidade do trabalhador (SILVA; PIOLLI, 2017).

Dejours (2012) mostra que se aceita contribuir para a organização de trabalho em troca do reconhecimento. No entanto, isso não garante a autonomia ao sujeito, podendo levar a situações que tornam o sujeito dependente desse reconhecimento, onde se não lhe é dado, a descompensação logo aparece em forma de depressão, entre outras manifestações do adoecimento. Nesse caso, a saúde no trabalho é uma construção mediada pela dinâmica do reconhecer-se, que ao conferir julgamentos de utilidade, de originalidade e de qualidade, auxilia e possibilita a construção da identidade do trabalhador. O reconhecimento, então, passa pela realização do eu no campo social, permitindo compreender como alguns indivíduos estabilizam sua identidade ao longo da vida e mantêm-se distante do adoecimento mental ((ROSSI, 2008; GERNET, DEJOURS, 2011).

Todavia, a questão do reconhecimento e da identidade também pode ser usada pela organização do trabalho, como forma de dominação do indivíduo. Martins e Honório (2014) mostram que existem posturas organizacionais já nessa direção, levando, inevitavelmente, a quadros de exaustão profissional que desencadeiam em sofrimento patogênico. Esses métodos de dominação são feitos através de metas e instrumentos de controle, como por exemplo, as avaliações de desempenho. Dessa forma, a organização passa a controlar “o modo operatório, o comportamento do trabalhador, e por vezes, consegue conduzi-lo ao autocontrole, além disso, promove uma concorrência generalizada, ocasionando profundo impacto nas relações de trabalho” (ROSAS, 2012, p. 35).

Assim, se, por um lado, a organização do trabalho através dos mecanismos de dominação tende a ser geradora de sofrimento, por outro, não apagam o registro de identidade conferida aos trabalhadores (COUTINHO; MAGRO; BUDDE, 2011). E é assim que ocorre a dinâmica de prazer e reconhecimento, a partir da identidade dos trabalhadores, permitindo o estabelecimento de discussões para valorizar o uso da inteligência (DUARTE; MENDES, 2015)

Com isso, os espaços de discussão coletiva – que estão em pauta no próximo tópico – utilizam a palavra dos trabalhadores como enfoque central nas pesquisas em psicodinâmica do trabalho, pois é através da fala que ocorre todo o processo de criação de mecanismos de defesa coletiva, de observação da situação de trabalho do outro e, também, do conhecimento para transformar o sofrimento patogênico em sofrimento criativo, em busca de prazer no trabalho.

4 O TRABALHO DOCENTE: CARACTERIZAÇÕES DA PROFISSÃO E DO SER DOCENTE

Para conceber o trabalho docente, precisa-se inicialmente entender o contexto o qual está inserido, suas premissas básicas e as diferentes reformas que contribuíram para delimitação do sistema educacional nos dias de hoje. As diversas transformações no mundo do trabalho, o avanço do capitalismo e a expansão da globalização impactaram de forma direta as políticas públicas educacionais e, conseqüentemente, o trabalho docente. Nesse aspecto, Rosas (2012) mostra que vários serviços foram afetados pela reestruturação produtiva, incluindo o sistema educacional, onde as transformações ocorreram principalmente sobre as formas de trabalho dos professores, nos mais diversos níveis de educação.

Nesse sentido, num breve resumo histórico para mostrar como a educação vem se desenvolvendo no Brasil, parte-se das décadas de 1930/60 em que o país atravessava mudanças estruturais que incidiram diretamente no sistema educacional. Segundo Bittar, Marisa e Bittar, Mariluce (2012), essas mudanças estavam ligadas a dois processos históricos: a Revolução de 1930 e o golpe de estado de 1964. Nesses períodos, existiu a formulação de como seria a noção ideal, vislumbrando projetos de melhorias para o país. O nacional-populista, sob forte influência de Getúlio Vargas, agregou setores progressistas do país, contando com o apoio dos trabalhadores, cujo ideal estava na defesa da industrialização do país, mas sem comprometer sua soberania. Do outro lado, tinha-se o projeto das oligarquias tradicionais, sob influência do setor agrário exportador, que defendia o desenvolvimento econômico subordinado a liderança dos norte-americanos, sendo representados por setores da elite política.

Durante esse tempo, a educação foi marcada por disputas ideológicas que tinham interesses opostos, no qual se tinha de um lado a Igreja Católica e setores conservadores que buscavam manter a hegemonia predominante desde a colonização, e do outro lado setores liberais e progressistas buscando aderir ao ideal da Escola Nova, que propunham uma escola pública para todas as crianças e adolescentes dos sete aos quinze anos. Essa disputa se perpetuou por décadas sem qualquer reforma do poder público (BITTAR, Marisa; BITTAR, Mariluce, 2012).

Adentrando as reformas, Oliveira (2004) apontou que a década de 90 inaugurou uma nova fase na educação brasileira, decorrente das Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – sendo equivalente a reforma da década de 60, que procurou adequar a educação as demandas do padrão fordista – delimitando uma nova realidade que se atrelava a globalização, promovendo mudanças não apenas nos objetivos educacionais, mas também na forma de

organização do trabalho. Teve como eixo principal a equidade social, que passa a ser um imperativo dos sistemas escolares formando indivíduos para a empregabilidade, ao mesmo tempo em que desempenha papel fundamental nas políticas sociais, visando a contenção da pobreza através da educação.

A reforma da década de 90 estava calcada fortemente no modelo neoliberal, estabelecendo reformas que foram além do local, redefinindo o papel do Estado em relação à educação. As consequências imediatas dessa reforma foram a expansão da educação básica e a reestruturação do trabalho docente, onde ambas terminam na sobrecarga de trabalho para os docentes “já que estes se viram com muito mais trabalho e responsabilidades sem o preparo e formação adequados aos novos tempos e sem a contrapartida financeira compatível com as novas exigências” (GRANDE, 2009, p. 17). Ainda segundo a autora, a pretensão de equidade social proposta pela reforma não condiz com a realidade educacional brasileira, sendo irrealista para o cotidiano escolar, pois não trata as necessidades reais dos estudantes e nem mesmo da classe docente.

Acrescenta-se ao contexto das reformas, a expansão da educação pública no Brasil, “a qual passou a incluir grupos sociais que até então não tinham acesso à escola. Com tudo isto, foram produzidas inúmeras demandas para o trabalho docente, sejam os professores da educação básica ou da educação superior” (FREITAS, 2013, p. 35). Segundo Rosas (2012), as diversas alterações realizadas no âmbito educacional afetaram a estrutura do ensino no país, criando novas propostas para a educação, onde os professores se depararam com as expectativas sociais depositadas em si, destinando o papel de preparar não só cidadãos, mas profissionais para o mercado de trabalho. Com as pressões e a constante necessidade de reinvenção, os docentes se encontram em vivências de sofrimento no trabalho, pois as metas fundadas no ideário capitalista renegam os aspectos subjetivos da profissão docente (ROSAS, 2012).

Porém, a educação pública no Brasil é ligada as condições socioeconômicas do país, ou seja, a distribuição de renda e de riqueza no país determina o acesso e permanência do aluno no processo educacional. Contudo, é importante frisar que esses não são problemas da escola em si, mas de uma organização estrutural e política no âmbito nacional, que ainda não é capaz de redistribuir a renda e tornar possível oportunidades reais (CURY, 2002). Dessa forma, é importante perceber que o processo educativo é sempre permeado por um contexto sociocultural, pelas condições de ensino e aprendizagem e pelos aspectos organizacionais, sendo pontos norteadores de um processo de organização e gestão da educação pública (DOURADO, 2007).

Pode-se perceber que diante as transformações ocorridas desde a implantação da base comum curricular, o trabalho do professor teve sua estruturação alterada, aumentando as demandas e atribuições, como por exemplo, a soma de outras funções/profissões como assistente social, enfermeiro, psicólogo entre outros. Essa questão pode ser observada pela ótica da expansão da educação sem um estudo consolidado para tal ampliação. Sendo assim, mesmo com as mudanças, as condições de trabalho ainda se encontram desvalorizadas pelo poder público e pela sociedade, num paradoxo em que se pede maior escolarização, mas se desvaloriza socialmente e financeiramente a profissão docente (FREITAS, 2013).

Desse modo, o novo modelo educacional se encontra num paradoxo, pois ao mesmo tempo em que a escola e os docentes possuem maior autonomia, as formas de controle e cobrança cresceram em igual proporção. Nesse caminho, os educadores adquiriram mais responsabilidades, indo até mesmo além de suas competências profissionais, promovendo maiores envolvimento com a realidade social de seus alunos e solucionando conflitos que se sobrepõem à árdua atividade de ensinar (ROSAS, 2012). Para Oliveira (2004), o professor em seu contexto de trabalho, assume exigências que estão além de sua formação, sendo obrigados a desempenhar outras funções públicas, como de assistente social, de psicólogo, de enfermeiro, entre outros. Essa situação que acarreta maiores responsabilidades e atribuições aos docentes, podem contribuir para um sentimento de perda da identidade profissional, da noção de que ensinar talvez não baste em si mesmo e não seja o mais importante.

Nesse sentido, as novas mudanças exigem um investimento subjetivo dos docentes, pois através da intensificação do trabalho, avança-se cada vez mais aos espaços que antes eram destinados ao descanso e ao lazer, e que agora são preenchidos pelas múltiplas jornadas de trabalho. A sociedade atual tem se pautado pelo imediatismo, buscando sempre obter resultados, o que acarreta uma mudança nos laços afetivos e a convivência com seus pares, pois as pessoas estão passando cada vez mais tempo em seu ambiente de trabalho, e isso, quando não levam trabalho para a casa, reduzindo ainda mais o tempo de não-trabalho e o investimento em laços afetivos (PEREIRA; TRAESEL; MERLO, 2013; ROSAS, 2012).

A organização do trabalho docente, as condições de desenvolvimento, os objetivos e as metodologias utilizadas fazem parte das atividades pedagógicas, relacionando aspectos do cotidiano do trabalho com seus conteúdos simbólicos. Nesse caso, por envolver relações interpessoais que apelam aos aspectos afetivos, a atividade docente perpassa as habilidades técnicas, pois as situações reais e concretas do trabalho, os colocam de frente com diversas circunstâncias, impulsionando a transformação das normas e do seu saber pedagógico (NOGUEIRA, 2013).

Para uma delimitação do que seja o trabalho docente, Oliveira (2004) mostra que não está definido somente como as atividades em sala de aula, mas compreende a gestão da vida escolar através do planejamento, da elaboração de projetos, da discussão das atividades e das avaliações. Com as novas demandas, oriundas das reformas educacionais, gerou-se uma nova realidade do trabalho, onde a atividade envolve múltiplas tarefas, tanto ligadas ao desenvolvimento do docente, quanto ao processo de ensino-aprendizagem com os alunos e os seus pares (BATISTA *et al.*, 2010).

A fundamentação do trabalho docente se encontra na interação humana, pois realiza o encontro entre os sujeitos, sendo assim, o encontro de realidades e subjetividades, tornando esse processo complexo e paradoxal. Para Pereira, Traesel e Merlo (2013), esse processo fará com que o docente, inevitavelmente, conviva com várias contradições, pois depende dos outros para executar sua intenção de construir opiniões e estabelecer mudanças. Nesse caso, destacar as especificidades do trabalho docente se faz importante, pois é atravessado pela identidade profissional, definida pelo lugar social que ocupa e pelo compromisso de construir conhecimento, tendo a sala de aula como espaço de construção das formas de ser e estar docente, estabelecendo relações sociais e subjetivas (NOGUEIRA, 2013).

O ato de educar, pressupõe a tarefa de transmitir o conhecimento já vivido, de ensinar sobre as situações presentes, mas também de preparar para o futuro. Dessa forma, Mariz e Nunes (2013, p. 52) apontam que “somos o que somos em função da nossa capacidade de aprender e ensinar. De certa forma, aprendemos e ensinamos em vários momentos e espaços da vida”. A difusão de conhecimento, segundo Alcadipani (2011), não é uma atividade simples, pois selecionar o conteúdo, preparar as aulas, as avaliações e criar uma dinâmica com a sala de aula que favoreça a aprendizagem, requer muito cuidado e dedicação, mas sobretudo, paciência. Para o autor, o mais importante no ensino talvez seja a maneira que influenciemos os alunos a compreenderem a realidade, pois ao descrever como as situações devem ser, estamos enfatizando como elas são, e isso torna a docência uma das atividades mais nobres.

Dessa forma, é possível afirmar que “ninguém se faz e permanece professor sem a relação com seus estudantes. O trabalho docente é intensamente relacional e dependente das expectativas e da produção do outro” (MARIZ; NUNES, 2013, p. 55). As demandas sociais que afetam o espaço escolar e impactam no trabalho docente, também tem reflexos no ser e permanecer professor, pois realizam cada vez mais atividades que vão além de sua formação inicial. Assim, Freitas (2013) salienta o paradoxo existente numa sociedade que dá maior importância a escolarização, mas desvaloriza no contexto social e salarial, o principal profissional deste meio, o docente.

Ser docente no atual contexto brasileiro, implica não só enfrentar as transformações no mundo do trabalho, mas dar conta da diversidade do ambiente escolar. Além disso, as políticas públicas de inclusão social dispostas no país nos últimos vinte anos, são fundamentais e essenciais para diminuir as desigualdades sociais, que são históricas. Porém, essas políticas públicas também precisam estar voltadas à valorização dos docentes, sendo essa valorização compreendida como melhores salários, condições de trabalho dignas e reconhecimento por parte da sociedade (FREITAS, 2013).

No Brasil, historicamente, a situação dos professores enfrenta uma insuficiente formação inicial, baixa remuneração e precárias condições de trabalho, favorecendo um processo de precarização docente. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, enfatiza que os docentes possuem como tarefas as seguintes descrições:

[...] participar do desenvolvimento da proposta pedagógica da escola, elaborar e cumprir planos de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola, zelar pela aprendizagem dos alunos, estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos com menor rendimento, ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, realizar as avaliações bimestrais, proporcionar o desenvolvimento do alunado, colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade, e executar as atividades de regência de classe. (ALMEIDA; NEVES; SANTOS, 2010, p. 44).

Analisando essas descrições, percebe-se que o trabalho docente se encontra submetido a diversas tarefas que não somente o dar aula, mas lidam com pressões para enfrentar diversas demandas que surgem no cotidiano do trabalho e criar soluções para resolver possíveis conflitos de maneira adequada. Para Duarte e Mendes (2015) o que se vê é uma desvalorização da figura docente, pois há sempre exigência maior de atualização em busca de melhorias, tendo como resultado desgastes físicos e psicológicos, incorrendo em licenças recorrentes ou mesmo abandono da profissão. Assim, atualmente o docente precisa se esforçar de forma contínua para encontrar valorização e reconhecimento do seu trabalho.

A constituição e reconhecimento de ser docente são marcados por importantes paradoxos, pois, por um lado é notável o papel do professor para o desenvolvimento social, mas por outro, as condições de trabalho são precárias e os salários são baixos, refletindo os obstáculos do trabalho docente. Ainda, apesar de não escolherem a realidade em que vão trabalhar, os docentes mediam os problemas entre a educação e o desenvolvimento individual dos alunos, pois somam-se os problemas da escola com as carências físicas e emocionais dos alunos (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Dentre essas situações, que segundo Traesel e Merlo (2013), somam-se os problemas, fica claro que no ambiente escolar, o trabalho prescrito se refere ao que é planejado, relacionando os procedimentos e o funcionamento escolar. Mas o trabalho real está submetido a instituição educativa, podendo se tornar obstáculo para realização do trabalho planejado ou facilitar esse trabalho. Assim, o trabalho real do docente agrega valor ao processo educativo, aplicando sua criatividade e inteligência.

Para retratar o ambiente escolar escolhido para este estudo, as escolas públicas apresentam, segundo Duarte e Mendes (2015), uma precariedade material, restando por vezes, apenas a voz, a lousa e giz. O grande desafio então, está em sustentar a atenção e o comportamento dos alunos, uma vez que estes não possuem estímulos com novos materiais. Além disso, os autores argumentam sobre a crescente depreciação da atividade docente, que vai sentido contrário ao discurso que a educação pode mudar a história do país. No universo das escolas públicas, observa-se diversas contradições, pois o ritmo de trabalho é degradante, associados a enxurradas de demandas sociais. Assim, o professor apesar de possuir controle sobre seu saber-fazer, encontra-se também perdido nos referenciais que balizam suas práticas,

[...] ao mesmo tempo em que as aulas e a sua própria qualificação, encontra-se com baixos salários, poucas oportunidades de crescimento, salas de aula lotadas e com poucos recursos, além da tripla jornada na qual corre o risco de perder a si mesmo, anulando-se como sujeito e, assim, apagando seu desejo de ser professor – o que tem consequências severas sobre sua saúde e sobre o processo de aprendizagem e emancipação de seus alunos, os quais se encontram, a maioria, em condições de extrema vulnerabilidade social. (TRAESEL; MERLO, 2013, p. 132).

No entanto, é importante enfatizar que a precarização do trabalho docente não é uma característica unicamente das escolas públicas, sendo permeado em todo contexto educacional. Nas constatações de Alcadipani (2011), o professor recebe uma remuneração inferior a de pessoas com qualificação semelhante em outras profissões, o que configura um olhar pejorativo e degradante, no sentido econômico, da profissão docente.

Na organização do trabalho no contexto educacional, por vezes se enxerga a falta de estrutura para um trabalho compartilhado entre os próprios pares, pois não há disponibilidade de tempo para a integração, não há tempo até mesmo para dedicar atenção necessária a alunos com dificuldades específicas, muito menos para refletir sobre o trabalho que realizam. O que se observa, vai ao encontro da multiplicidade de funções, sendo também escassas as oportunidades de desenvolvimento profissional, que levam, na maioria das vezes, a extensas jornadas de trabalho como forma de aumentar os rendimentos (AUGUSTO, 2005).

Nos estudos de Esteve (1999), perder o objetivo de lecionar e encontrar desmotivação no trabalho, leva invariavelmente ao mal-estar no trabalho. Para o autor, o mal-estar está intimamente ligado ao processo de mudança social que vem ocorrendo em todo o mundo do trabalho e, também, as dificuldades das escolas em caminharem junto dessas mudanças. Assim, os professores fazem parte dessas mudanças sociais, só que elas acontecem de forma lenta e superficial no sistema educacional, fazendo com que a profissão docente não tenha outra saída a não ser andar aos passos lentos do sistema.

No entanto, alguns estudos mostraram que existe um forte sentimento de utilidade e responsabilidade nos professores por fazerem parte do processo de formar cidadãos. Dessa maneira, a realização profissional do docente perpassa as características degradantes do trabalho e criam vínculos prazerosos com a natureza do trabalho, que advém do conhecimento, da criação e da invenção. Os docentes, nesse caso, encontram o prazer do trabalho no ato de lecionar, na percepção que seus alunos aprendem e reconhecem seu trabalho, além de assimilarem à docência como um dom.

Como nos estudos de Smeha e Ferreira (2008), onde estudavam o prazer dos docentes no contexto da educação inclusiva, afirmando que apesar do sofrimento ser iminente por conta do contexto do trabalho, os professores relacionavam o prazer com o vínculo afetivo que estabeleciam com seus alunos, gerando uma representação positiva nas práticas que exerciam em sala de aula. Para Reis (2017) e Lima (2013), o prazer no trabalho docente está atrelado a uma dimensão afetiva na ação educativa, estabelecendo com os alunos uma relação próxima de confiança e entrega, sendo possível assim, enxergarem e tangenciarem os resultados obtidos com as atividades propostas em sala de aula.

Por fim, os autores Freitas e Facas (2013), mostram que as vivências de prazer no trabalho docente produzem efeitos na saúde do corpo, da mente e das relações sociais que surgem com a interação com o trabalho, sendo manifestadas através de gratificações, de reconhecimento, de liberdade e de valorização. Ao tratarem sobre os efeitos na saúde, indicam que o prazer possibilita uma estruturação psíquica, criam identidade e expressão no trabalho, gerando resultados positivos como o compromisso em gerenciar a subjetividade e parte concreta do trabalho.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Com o intuito de atingir o objetivo proposto, que foi analisar as vivências no trabalho para as docentes de escolas públicas no município de Varginha/MG, o referido estudo utilizou de análise qualitativa, que segundo Silveira e Córdova (2009) preocupa-se com os aspectos da realidade, que por serem complexos e pragmáticos não possuem quantificação, centrando assim, na dinâmica que apresenta as relações sociais. A pesquisa se delimita nos estudos exploratórios que garantem a proximidade com o objeto de pesquisa, pois a identificação de fatores é o que determina o objeto, tendo a necessidade de ser bem detalhado (GIL, 2008).

Em relação à pesquisa qualitativa, Heloani e Lancman (2004) apontam para uma abordagem interpretativa e compreensiva do que venha a ser o objeto de estudo, pois é uma designação ampla que agrega várias correntes de pensamentos e busca desmistificar os sentidos e significados na totalidade do fenômeno a ser estudado. Além disso, enfatizam que o objeto de estudo é uma representação particular da realidade, onde cada caso apresenta suas similaridades e diferenças, mas precisam ser estudados em profundidade, sendo uma organização, um grupo de pessoas ou até mesmo um indivíduo. Trivínos (1987), compara a pesquisa qualitativa a uma investigação, onde envolve a escolha de um assunto ou problema, a coleta de dados e a análise das informações, mas sem dúvida, considera que a participação do sujeito é uma das características fundamentais para o fazer científico.

O procedimento utilizado foi o estudo de caso, que envolve a linearidade entre o objeto de estudo e a realidade. Segundo Yin (2001, p. 32), “um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Gil (2008) ainda aponta que este tipo de procedimento se caracteriza pelo estudo aprofundado do objeto, o que permite a aproximação com o conhecimento sobre a área.

Feita a delimitação do estudo e tratada as características estruturais da pesquisa, partimos para a descrição das participantes. No processo de escolha, buscou-se formas alternativas para abranger um universo de pesquisa com sujeitos que não pertencessem ao mesmo ambiente educacional.

5.2 SELEÇÃO DOS DOCENTES PARA A PESQUISA

Para a seleção das professoras optou-se pela técnica de amostragem não-probabilística bola de neve (*snowball*), pois não seria possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na amostra (ALBUQUERQUE, 2009). A escolha por essa técnica se deu com o intuito de não envolver uma única instituição de ensino, afim de evitar constrangimentos entre as entrevistadas e as direções das escolas. Evidenciou-se essa questão nos estudos de Vinuto (2014), onde afirmava que o discurso em ambiente institucional se dava de forma diferenciada em relação ao acesso em outros locais, revelando uma vantagem adicional não esperada pela amostragem bola de neve, acarretando em narrativas diversas e mais próximas da realidade das entrevistadas.

Assim, a técnica bola de neve se apoia numa cadeia de referências, onde o conjunto de relações de conhecimento é chamado de rede social pela sociologia, sendo a bola de neve uma forma de percorrer essa rede social criada pelos indivíduos (ALBUQUERQUE, 2009). A execução do método ocorre a partir de um pontapé inicial com informantes-chaves que são chamados de sementes, essas sementes são as que localizam pessoas com o perfil semelhante para a pesquisa, dentro de uma população de seu conhecimento e é através delas que o pesquisador inicia seus contatos e a possível formação de um grupo (VINUTO, 2014).

Para Dewes (2013), a metodologia bola de neve pressupõe a existência de uma ligação entre os indivíduos dessa rede social, onde prevalecem as características de interesse dessa população, ou seja, os membros são capazes de se identificarem por possuírem características em comum. Assim, após as indicações das sementes, solicita-se que as pessoas indicadas apontem novos contatos com os mesmos atributos, a partir de sua própria rede, e assim sucessivamente. Os novos membros indicados são chamados de frutos, por terem sido gerados pelas sementes e com possibilidade de gerar ainda novos contatos para os pesquisadores. Com as indicações das sementes e dos frutos, chegará a um ponto de saturação, que é quando não há novos nomes ou os nomes encontrados não agregam mais informações relevantes para o processo de análise (ALBUQUERQUE, 2009; VINUTO, 2014).

Dessa forma, o ponto de saturação pode ser atingido de diversas formas, pois como mostra Vinuto (2014, p. 205)

[...] a amostragem em bola de neve não é um método autônomo, no qual a partir do momento em que as sementes indicam nomes, a rede de entrevistados aumenta por si mesma. Isso não ocorre pelos mais variados motivos, sendo um deles o fato de os entrevistados não serem procurados ao acaso, mas a partir de características específicas que devem ser verificadas a cada

momento. Além disso, as pessoas indicadas não necessariamente aceitarão fazer parte da pesquisa, o que também pode prejudicar o aumento da rede de contatos para a pesquisa.

Outro ponto delicado apontado por Vinuto (2014) é em relação a argumentações semelhantes, já que as pessoas tendem a indicar indivíduos de sua rede pessoal e que por conseguinte terão pensamentos parecidos – como já mencionado acima – tornando limitadas as narrativas do grupo. Porém, para amenizar essa situação, a autora aponta a possibilidade de obter sementes em lugares diversos, aumentando a possibilidade de acessar pessoas com características distintas e, conseqüentemente, discursos mais plurais. Dessa forma, a amostragem bola de neve foi base para a construção dos entrevistados, selecionando os professores que possuem disponibilidade para relatar suas vivências de trabalho.

Optou-se por escolher duas sementes, que foram selecionadas por critérios de disponibilidade, visto que já possuem experiências consolidadas no âmbito educacional e, além disso, segundo Mendes (2007), são princípios éticos que garantem a validade das escolhas. Para essas duas sementes, foi proposto conhecer as estruturas físicas das escolas, para adquirir noções da realidade do trabalho vivenciada. Essa visita ocorreu em horário de aula, ou seja, ouvimos pelo menos uma das aulas, além do tempo de entrevista concedido. Dessa forma, a figura abaixo indica a disposição dos semestres e dos frutos.

Figura 1 – Aplicação da técnica bola de neve

Semente 1	Semente 2
Jussara	Juliana
Frutos	Frutos
Joice	Rute Maria
Mariana	Anabelle
Nilma	Ana Cláudia
Patrícia	Elenir
Cristiane	Adriane
Ivonete	Elisângela
Denise	

Fonte: Elaborada pela autora

Foram entrevistadas quinze professoras de escolas públicas do município de Varginha/MG, que se dividem entre o ensino fundamental e médio. Como forma de manter a identidade e o vínculo de confiança estabelecido, alterou-se o nome das docentes para as últimas

quinze ganhadoras do prêmio Educador Nota 10, que são professoras premiadas por suas atuações no âmbito educacional.

A semente número um leciona há quinze anos em escolas públicas e hoje vem desenvolvendo um trabalho voltado para português como segunda língua para surdos, o que tem desenvolvido ainda mais sua didática e envolvimento com os alunos. A semente número dois leciona há trinta anos em escolas públicas, já deu aula no ensino básico, fundamental e médio, mas afirma que sua paixão está em ser educadora. As indicações de ambas as sementes foram bastante consistentes com o ambiente em que convivem, pois geralmente são professoras que lecionam na mesma escola ou turnos/séries semelhantes.

As entrevistas foram um desafio à parte, isso pela própria estruturação do trabalho docente e também pelo contexto fora do trabalho. Houveram diversos momentos que tivemos que pausar as entrevistas, tanto por interrupções de alunos quando a entrevista acontecia na própria escola, quanto por familiares quando eram feitas em suas casas, mas um questionamento em particular chamou a atenção, vindo da direção de uma das escolas escolhidas para observação in loco do cotidiano das professoras. A direção exigiu autorização para tratar tais questões dentro do âmbito escolar com uma de suas professoras, foi apresentada a ela a autorização concedida pela Secretaria Estadual de Ensino para pesquisas em escolas do município de Varginha/MG.

Esse caso reforça os apontamentos de Dejours (2004) ao tratar sobre as relações de poder e dominação na estruturação do trabalho, pois ao questionar sobre quais eram os assuntos tratados na visita e se havia autorização superior para tal, pode ser entendida como uma atitude coercitiva à professora e a entrevista em si.

No próximo tópico, descrevemos um perfil sociodemográfico para retratar o universo de pesquisa das professoras entrevistadas, percorrendo a média de idade, as cargas de trabalho e também a escolaridade, buscando identificar semelhanças com o perfil das professoras no Censo Escolar de 2019.

5.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DAS PROFESSORAS ENTREVISTADAS

Para conhecer o universo de pesquisa, optamos por trazer dados sociodemográficos das docentes. A primeira informação a ser apontada é que todas as entrevistadas são mulheres, sendo que todas as indicações para a compor a técnica bola de neve foram também de mulheres. Esse apontamento é relevante quando consideramos que, segundo o Censo Escolar (2019), no

estado de Minas Gerais 77% dos docentes dos ensinos fundamental e médio são mulheres, assim como no município de Varginha, onde a representatividade de professoras é de 70%.

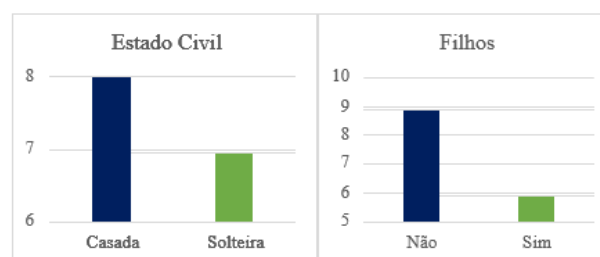
Essa problemática foi discutida por Ataíde e Nunes (2016), onde apontaram que a presença feminina na docência vem se tornando gradativa a partir do século XIX com a saída de muitos homens da profissão devido a processos de precarização. Dessa forma, segundo as autoras, iniciou-se um processo contínuo de redefinição da identidade da profissão, sendo tradicionalmente conduzida como profissão de mulheres. Além disso, evidenciam que com o decorrer dos anos, à docência para mulheres vem sendo relacionada com a extensão da maternidade, tendo a escola como um lar, como pode ser visto na fala da professora Mariana, onde “ser professora é ser uma mãe número dois, uma psicóloga, as vezes até mantenedora, porque o aluno não tem, aí a gente acaba cedendo o da gente pra ele, professor não tem uma só função, né”.

Quando consideramos que de um universo de 1462 professores no município, 1162 são mulheres, segundo o Censo Escolar (2019), podemos entender que os apontamentos feitos por Ataíde e Nunes (2016) continuam seguindo uma tradição imposta socialmente. Outro apontamento feito pelas autoras diz respeito à questão salarial, que não foi analisada nesse estudo, mas que pode ser destacada em futuros estudos, pois discute-se a desigualdade de salários para homens e mulheres lecionando no mesmo formato de ensino.

Dando sequência aos dados sociodemográficos, a idade média das professoras entrevistadas é de 37,2 anos. Ainda comparando com o Censo Escolar de 2019, em Minas Gerais a média de idades de professoras de ensino fundamental e médio está em 38,19. Já em Varginha, esse número é de 26,63.

Quando questionadas sobre o estado civil e filhos, temos oito professoras casadas e seis solteiras, sendo que nove professoras possuem filhos, conforme o gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Estado Civil e Filhos

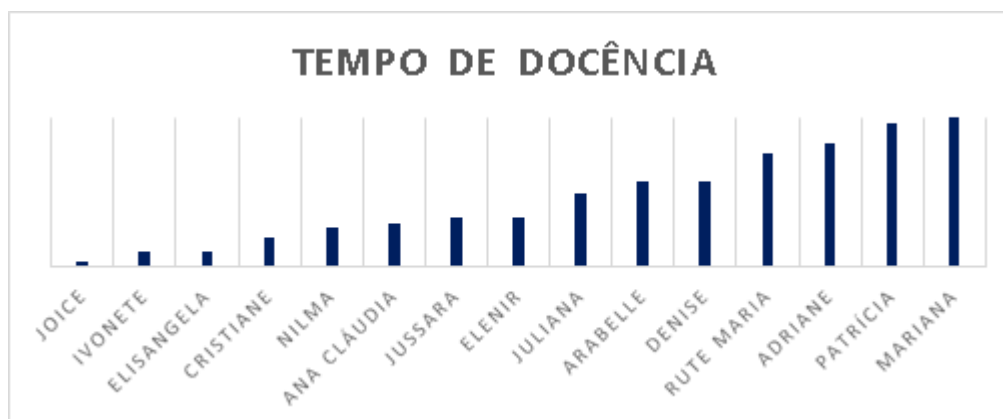


Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da pesquisa.

Para iniciarmos a discussão sobre a estruturação do trabalho docente no município de Varginha, importa mensurar o tempo que essas professoras estão lecionando e a carga horária semanal de trabalho. Como pode-se observar nos gráficos 02 e 03, estão dispostos o tempo de docência e a carga horária semanal das professoras, dessa forma, temos um tempo médio de 13,3 anos para as docentes entrevistadas, bem como uma carga horária semanal média de 38,93 horas.

O que podemos perceber em ambos os gráficos, é que não existem padrões para relacionar o tempo de docência com a carga horária semanal estabelecida dentro do universo desse universo de pesquisa, pois temos a professora Mariana com trinta anos de profissão e trabalhando sessenta horas semanais, como também temos a professora Joice que está em seu primeiro ano de docência e que trabalha sessenta e quatro horas semanais.

Gráfico 2 – Tempo de Docência



Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da pesquisa.

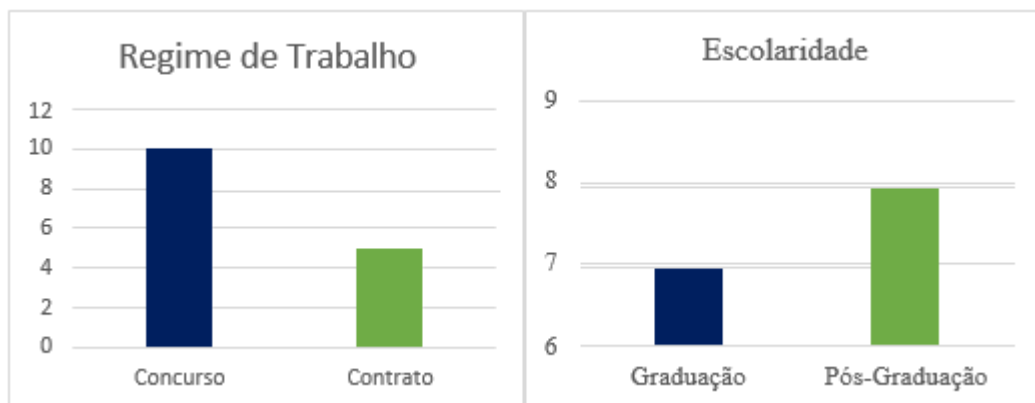
Gráfico 3 – Carga Horária Semanal



Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da pesquisa.

No geral, oito professoras são pós-graduadas em áreas diretamente relacionadas à educação ou a disciplina que lecionam. A maior parte são concursadas, totalizando dez, sendo cinco contratadas pelo estado ou município. Essa diferença no regime de trabalho, conforme Neto e Pinto (2016), exige ainda mais do professor, impondo condições e cargas excessivas de trabalho, pois com o acirramento entre os regimes, os professores são condicionados a agregar cada vez mais aulas. O que podemos observar é que as professoras concursadas somam maior carga horária que as professoras contratadas, uma condição encontrada nesse estudo, que não reflete no universo apontado pelos autores, com cargas excessivas de trabalho em professoras contratadas. Podemos perceber, nesse caso, que no município ainda estão vinculados os concursos para a área acadêmica, porém, as cargas horárias são impostas de maneira excessiva e que refletem na saúde docente.

Gráfico 4 – Regime de Trabalho e Escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora, a partir dos dados da pesquisa.

Com esses dados, podemos observar que foram entrevistadas professoras de diferentes idades e regimes de trabalho, além da idade que variou de 23 à 51 anos. Todas, de forma excepcional, relataram seu cotidiano e foram receptivas aos questionamentos, contribuindo de maneira ímpar para a condução desse trabalho. Dessa forma, partimos para a descrição da coleta dos dados, bem como as formas de análises propostas para tratar as entrevistas.

5.4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, a proposta de coleta de dados seria baseada na psicodinâmica do trabalho como teoria e método, elucidando os grupos de discussões, conforme proposto por Dejours (2004). No entanto, a própria dinâmica e realidade de trabalho dos professores envolvidos na

pesquisa, com aulas em diversos turnos, e por ser fim de ano letivo, as reuniões e os fechamentos de notas eram prioridades naquele momento, não possibilitando a execução da proposta. Tentamos diversos encontros, porém entende-se que com cargas excessivas de trabalho e com diversos relatos de indisponibilidade de horário, as entrevistas individuais eram uma estratégia que não inviabilizava o processo de fala, sendo respaldada por algumas adaptações à psicodinâmica do trabalho, como no trabalho de Mendes (2007).

Conforme mencionado por Merlo e Mendes (2009), usar as entrevistas semiestruturadas com base teórica na psicodinâmica do trabalho, significa compreender o quanto o processo de escuta do sofrimento impacta na subjetividade dos trabalhadores e na relação deles com o trabalho. Além disso, os autores identificaram que alguns estudos não seguem à risca tecnicamente o método original, mas se mantêm fiéis aos pressupostos básicos, sendo realizadas adaptações coerentes que tem fortalecido o campo da clínica do trabalho no Brasil.

Ainda em relação às adaptações, Heloani e Lancman (2004), afirmam que apesar das etapas serem fundamentais para alcançar os objetivos propostos, cada situação de trabalho é diferente e peculiar, revelando mudanças que certamente não podem comprometer a integridade da pesquisa. Mendes (2007) também avalia as adaptações, e afirma que, de forma nenhuma somos escravos do método, e as alterações sendo feitas de forma coesa, não diminuem o caráter científico da pesquisa, além disso, mantendo os princípios fundamentais da teoria, as mudanças podem ampliar a visão complexa do trabalho e possibilitar aos pesquisadores uma aproximação do método com a realidade.

Para isso, ressalta-se que o objetivo da clínica é o trabalho em si, onde o foco é analisar a organização do trabalho e a possibilidade de desenvolver um processo de reflexão que se realiza através do sentido construído pelos trabalhadores sobre a situação de trabalho que se encontram. O acesso a esse sentido e ao universo dos trabalhadores se dá por meio da palavra, da construção da relação entre a palavra do trabalhador e a escuta do pesquisador (LIMA; COSTA, 2013).

Para Dejours (1992), o que interessa de fato é a fala dos trabalhadores sobre a forma e o conteúdo do trabalho que exercem. Para o autor, o comentário verbal é o material fundamental para entrar em contato com a subjetividade dos trabalhadores, pois os comentários são conotações pessoais, que possuem fins explicativos, tendo como objetivo convencer e informar o outro sobre sua maneira de trabalhar, estruturando sua relação com o coletivo. Assim, o comentário seria a formulação do pensar do trabalhador em relação a sua própria situação.

Esse contato com a subjetividade do trabalhador através da fala, passa pela experiência de escuta do pesquisador, permitindo que o sujeito que está falando clarifique seu

comportamento perante a organização do trabalho, colaborando assim, para uma mudança de percepção a respeito da experiência que vive, pois a fala ajuda a elucidar os pensamentos. Assim, elaborar os sentidos auxilia na percepção de vivência do trabalhador, percebendo as dificuldades e os sofrimentos que estão inseridos e que suas defesas não o permitem enxergar (MENDES; ARAÚJO; MERLO, 2011).

Dessa forma, a coleta de dados se deu através de entrevistas semiestruturadas, onde conforme Trivinõs (1987), ocorre através da elaboração de um roteiro com perguntas apoiadas em teorias, oferecendo amplas respostas ao pesquisador. Ainda, Pereira (2013) aponta que as perguntas podem ser formuladas pelos próprios pesquisadores ou adaptadas de roteiros já validados em outros estudos. Vale ressaltar que, as perguntas fundamentais nem sempre nascem anteriormente, mas “são resultados não só da teoria que alimenta a ação do investigador, mas também de toda a informação que ele já recolheu sobre o fenômeno social que interessa” (TRIVINÕS, 1987, p.152).

O momento das entrevistas é o processo no qual os vínculos de confiança são estabelecidos. Assim, à medida que o entrevistado fala, o pesquisador se envolve no ato de escutar, buscando apreender os conteúdos psicológicos que se sobressaem. Se não houver o processo de escuta da fala, não será possível investigar e compreender os elementos descritos nos discursos dos entrevistados. Ainda, a autora reforça que em entrevistas semiestruturadas, deve-se permitir a fala livre, deixando fluir as experiências vivenciadas (MENDES, 2007).

Para o roteiro das entrevistas em psicodinâmica do trabalho, Mendes (2007) afirma que basicamente são precisos quatro temas fundamentais: o contexto de trabalho, os sentimentos no trabalho, que tratam o prazer e o sofrimento, as formas de enfrentamento na organização do trabalho e os processos patológicos resultantes dessa vivência. Assim, seguindo os tópicos apresentados no referencial teórico, seguiremos os temas propostos pela autora, enfatizados no roteiro de entrevistas e nas unidades de registros que serão discriminadas abaixo. Em relação ao número de participantes, a autora recomenda que estejam entre seis a doze, onde baseia-se em resultados de quinze anos de pesquisa utilizando as técnicas propostas.

Para esse estudo, foram entrevistadas quinze professoras contando as sementes escolhidas para o início da amostragem bola de neve. Esse número foi superior ao proposto por Mendes (2007), visto que o ponto de saturação se deu quando não houveram mais indicações e a proposta de compartilhar o cotidiano escolar foi muito bem recebido pelas professoras entrevistadas.

Para a análise dos dados, utilizou-se análise de conteúdo de Bardin (2004, p. 38), que são um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos

sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. A análise de conteúdo auxilia no processo de compreensão da comunicação entre os sujeitos, procurando construir sentidos ou significados ao conteúdo analítico.

Bardin (2004) organiza a análise de conteúdo em três etapas, sendo a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. A primeira etapa, pré-análise, se trata propriamente da organização dos dados, sejam escolha dos entrevistados ou de documentos, onde “tem por objetivo a organização, embora ela própria seja composta por atividades não estruturadas, por oposição à exploração sistemática dos documentos” (BARDIN, 2004, p. 96). A segunda etapa, que é a exploração do material, consiste na sistematização dos dados, ou seja, são as operações de codificação dos processos anteriormente formulados. Nessa etapa, a autora enfatiza a criação de unidades de registros, que é um processo a priori. As unidades de registros são segmentos dos conteúdos de base, uma forma de categorização do que venha a ser analisado. Uma forma de criação dessas unidades é através de temas, que provém naturalmente de teorias anteriormente especificadas. A terceira etapa proposta por Bardin (2004) se refere ao tratamento e interpretação dos dados coletados, que através da categorização temática, o pesquisador terá resultados significativos, propondo interpretações a partir dos objetivos previstos ou novas descobertas inesperadas.

Em relação as unidades de registros, Mateus (2017, p. 47) aponta que “as unidades de registro são agrupamentos de informações por afinidade, título ou temas, que podem ser constituídos por palavras ou conjuntos de palavras”. Dessa forma, enfatiza-se que para o roteiro de entrevistas propostas nesse estudo, a criação de unidades de registros provém do referencial teórico em psicodinâmica do trabalho, bem como dos temas propostos por Mendes (2007). O roteiro de entrevistas consiste em trinta e três perguntas baseadas dos estudos de Pereira (2013) e Mateus (2017), separadas em quatro unidades de registros que são: o contexto de trabalho, os sentimentos no trabalho (prazer e sofrimento), as formas de enfrentamento na organização do trabalho (mecanismos de defesa) e os processos patológicos resultantes dessa vivência.

No processo de categorização da análise de conteúdo, a técnica de análise a ser utilizada será a Análise do Núcleo de Sentidos (ANS), proposta por Mendes (2007) que foi adaptada de Bardin (2004). Essa técnica

[...] consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. É uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita. É aplicada por meio de procedimentos sistemáticos, que envolvem definição de critérios para análise. Tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, com base em

temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que deem maior suporte às interpretações. (MENDES, 2007, p. 72).

Para a descrição do procedimento em si, Mendes (2007, p. 73) aponta que “após a leitura geral de cada entrevista e marcação das falas que representam os temas psicológicos/semânticos, torna-se importante classificar e agrupar os temas em núcleos de sentido”. A ANS compreende a rede de significados através de figuras de linguagem, como as metáforas e paradoxos, para dar consistência as categorias criadas. Os núcleos criados para análise têm como base a força dos temas, pois ao serem recorrentes nas entrevistas, criam uma consistência ao redor do núcleo. Para a nomeação e definição, é preciso que o pesquisador esteja atento ao essencial das entrevistas, pois devem ser criados com base nos conteúdos ditos pelos entrevistados, como frases ou gírias verbalizadas pelos sujeitos.

Com isso, Mendes (2007) enfatiza que a ANS é pertinente como técnica de análise em estudos que tratam sobre a clínica no trabalho, no entanto, reforça que é preciso se ater aos princípios teóricos da psicodinâmica do trabalho, buscando a subjetividade através da palavra, da fala como expressão da realidade vivenciada. Assim, é por meio da palavra que o pesquisador tem acesso as contradições e mecanismos de defesa representados nos discursos, já que somente dessa forma é possível verificar as dinâmicas e vivências dos trabalhadores perante a organização do trabalho.

Nesse contexto, para auxiliar no processo de separação dos núcleos de sentidos e análise das entrevistas, foi utilizado o que Dejours (2008) chamou de processo de supervisão. Esse processo de supervisão passa pela experiência da discussão e das análises, envolvendo e compreendendo as implicações do trabalho no cotidiano dessas professoras. Tendo como base essa informação, uma supervisora foi escolhida para o estudo, tendo formação em psicologia e pós-graduação em tecnologia aplicada a educação.

Essa supervisão aconteceu na escolha dos núcleos e nas análises de algumas falas. Após a transição das entrevistas, aconteceram dois encontros para leitura e separação dos núcleos, organizando as falas que comporiam cada um. Em alguns momentos, trechos das entrevistas foram ouvidos novamente, para entender a entonação e o contexto de cada frase, buscando compreender como se daria o processo de subjetivação.

Com os núcleos definidos, as análises e o alinhamento com o referencial teórico foram se construindo, buscando elucidar o que Mendes, Araújo e Merlo (2011) apontaram sobre as falas, que seriam a possibilidade de libertação do sofrimento silenciado, sendo possível identificar e comunicar as suas percepções em relação ao trabalho, e é pela estranheza da fala

que se percebe que o sofrimento é a causa de adoecimento, e isso leva ao desenvolvimento de estratégias de defesa.

Sendo assim, desenhou-se um caminho para análise das entrevistas, articulando as unidades de registros com os núcleos de sentidos, que seriam as categorizações da análise de conteúdo, trilhando essa estruturação para compreensão e discussão dos resultados encontrados no cotidiano dessas professoras.

Quadro 1 – Unidades de Registros e Núcleos de Sentidos

Unidades de Registros	Núcleos de Sentidos
Contexto de Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>"Não tem monotonia na vida de um professor, todo dia é uma surpresa"</i> 2. <i>"Ah, mas professor só dá aula, não faz mais nada (risos). E ai perguntam: mas você só dá aula? É o jargão, é muito isso mesmo, ninguém vê o que vem por trás"</i>
Sentimentos no Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>"O que é ser professora?"</i> 4. <i>"Hoje eu lido bem, acho que meu emocional está mais acostumado (risos)"</i>
Formas de enfrentamento	<ol style="list-style-type: none"> 5. <i>"Estou contando no relógio, vão ser 10 segundos sem pensar em escola"</i>
Processos Patológicos	<ol style="list-style-type: none"> 6. <i>"Acho que todo professor passa por isso, né, ainda não conheci nenhum que não tenha ficado com alguma coisa"</i>

Fonte: Elaborado pela autora.

Os núcleos de sentidos, assim como orientado por Mendes (2007), são falas das próprias entrevistadas, que agrupam as falas com sentidos semelhantes e indicam qual a direção da análise. Foram criados dois núcleos de sentidos para o contexto de trabalho, retratando a estruturação do trabalho. Para os sentimentos no trabalho, três direcionamentos foram identificados, sendo com relação a profissão em si, ao estado emocional e ao ambiente de trabalho. Nas formas de enfrentamento na organização do trabalho, tratamos as estratégias de defesa e as mobilizações para ressignificar o trabalho. E por fim, os processos patológicos que por se tratarem de um assunto recorrente pelas professoras, foram centralizados em um único núcleo.

6 VIVENDO O COTIDIANO ESCOLAR: REFLEXÕES SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS DOCENTES

Conforme apresentado anteriormente, utilizamos as unidades de registros e os núcleos de sentidos para categorizar e analisar as entrevistas, sendo agrupadas e detalhadas por temas semelhantes, que foram recorrentes, considerando o todo. As unidades de registros dão um norteamento para as análises, sendo os pilares dos núcleos de sentidos, que por sua vez, são agrupamentos das falas recorrentes das professoras entrevistadas.

6.1 UNIDADE DE REGISTRO: CONTEXTO DE TRABALHO

6.1.1 Núcleo de Sentido: “Não tem monotonia na vida de um professor, todo dia é uma surpresa”

Ao tratar a organização do trabalho, Dejours (1992) enfatizou a divisão e organização das tarefas, as responsabilidades, assim como as modalidades de comando, como sendo premissas recorrentes em qualquer ambiente de trabalho. Nesse caso, nos ambientes escolares não é diferente. Nas visitas feitas as escolas e nas falas das professoras, é possível observar o desenho e a estrutura organizacional tomando forma no cotidiano das aulas e até mesmo no trabalho fora do ambiente escolar.

Para a preparação e condução das aulas, os professores podem optar por utilizar os materiais fornecidos pelo Ministério da Educação, sendo uma possibilidade de trabalho a ser adotada. Como é facultativo ao professor utilizar os livros didáticos, a outra forma de condução da disciplina é seguindo as delimitações da Base Nacional Comum Curricular – BNCC, adotada no estado de Minas Gerais a partir de 2018.

Nesse estudo, encontramos diversas abordagens de trabalho, como a adotada pela professora Cristiane, que utiliza os livros didáticos para auxiliar na condução das aulas

Hoje eu prefiro usar o livro didático pra criar uma rotina, um planejamento, é como se tivesse todos os passos pra seguir e isso ajuda um pouco no planejamento das aulas.
(Professora Cristiane).

Ao utilizar o material didático como suporte as aulas, a professora Cristiane e outras professoras que externaram utilizar essa abordagem, como a Juliana, a Elenir e a Ivonete, enfatizam que o livro didático ajuda no sentido de exemplificar e prender a atenção do aluno.

No entanto, um apontamento recorrente é em relação a qualidade das informações que constam nos livros e também a quantidade que é ofertada às escolas, onde por vezes, não existem livros para todos os alunos. O que podemos observar, nesse caso, é a relação da lacuna entre o prescrito e o real do trabalho enfatizado por Dejours (2004), onde para suprir esse espaço, a inventividade do trabalhador precisa ser aflorada.

Desse modo, encontramos na fala da professora Elisângela a própria descoberta da possibilidade de suprir as lacunas, pois a realidade do trabalho está posta no cotidiano dessas professoras

Tem que ter um planejamento, mas no nosso dia-a-dia mesmo não tem como saber o que vamos fazer, é sempre um desafio entrar numa sala, porque tem dias que até os próprios alunos estão cansados e precisamos nos virar para chamar a atenção e ensinar de um jeito ou de outro. (Professora Elisângela).

Claramente a situação de não haver material didático para todos os alunos evidencia a falta de estrutura de algumas escolas públicas do município e não se pode romantizar a inventividade dessas professoras. Porém, Dejours (2004) trata exatamente esse processo criativo para lidar com o não prescrito, com o real do trabalho. Além disso, o autor mostra que antes de vivenciar a inventividade, as professoras, nesse caso, experimentam a confrontação com o fracasso, com a falta dos materiais, com a falta de estrutura.

Essa confrontação com o real, gera conflitos e desentendimentos com as modalidades de comando, podendo acarretar nos processos de sofrimento no trabalho, como descrito pela professora Joice ao relatar seu cotidiano com o planejamento e execução das aulas

Entro às 7h e tem dias que eu fico até às 22h e pouco, porque como meu cargo não era completo, tive que ir pegando as extensões, como se eu fosse obrigada a pegar aulas até que meu cargo fosse completo, aí acabei ficando com trinta e uma aulas por semana, tem dias que eu não sei como dou conta. Sabe o que eu queria hoje? Eu quero dormir, porque eu sinto falta de dormir, de lavar o cabelo, então é isso, eu acho essa rotina muito cansativa, é bem exaustivo. (Professora Joice).

Nesse sentido, Ferreira e Mendes (2001) apontaram para os desgastes causados pela defasagem gerada entre o prescrito e o real, possuindo um custo psíquico e por vezes um custo físico também ao trabalhador, para dar conta de lidar permanentemente com essa estruturação do trabalho. No entanto, os mesmos autores tratam a dualidade desse processo, pois em outro polo se encontram as negociações e possibilidades de negociação no ambiente de trabalho. Quando existe uma certa flexibilidade na organização do trabalho, que também pode ser considerado com uma relação social, é que os caminhos passam a ser descobertos para solucionar a discrepância do real e do prescrito.

Ah, lá na escola tem os livros, mas não tem pra turma toda e eu não gosto de trabalhar em dupla porque é muita conversa, aí eu procuro outras atividades para tratar do tema daquele dia. Levo vídeos, tento fazer dinâmicas com eles pra poderem entender o que eu estou dizendo, senão fica muito complicado. (Professora Nilma).

Essa flexibilização do planejamento e condução das aulas, é fundamental no processo de prazer e sofrimento no trabalho, pois como afirmou Grande (2009), a depender da estrutura existente e a abertura para a subjetividade do trabalhador, ocorre a significação positiva ou negativa do indivíduo e é a partir dessa significação que ocorrem os processos criativos ou as estratégias defensivas. No caso desse estudo, e nas falas relatadas acima, encontramos as duas formas, a possibilidade de inventividade e criação nas aulas com as professoras Nilma e Elisângela, o planejamento através do prescrito com a professora Cristiane e o processo de confrontação com o real e desencadeamento do sofrimento com a professora Joice.

Para compreendermos ainda mais esse processo de inventividade e a lacuna existente entre o prescrito e o real que foi relatada pelas professoras, podemos também observar pela ótica do zelo tratada por Dejours (2012), onde o zelo se apresenta como a vivência real do trabalho, implicando tanto a invenção de soluções que podem levar ao prazer no trabalho como o relato da professora Nilma, quanto desencadear processos de sofrimento quando o zelo não é mais visto como algo possível de ser alcançado, como relatado pela Elisângela.

6.1.2 Núcleo de Sentido: “Ah, mas professor só dá aula, não faz mais nada (risos). E aí perguntam: mas você só dá aula? É o jargão, é muito isso mesmo, ninguém vê o que vem por trás”

Tratar a organização do trabalho docente significa tratar todo o contexto social que cerca a educação, não somente pelo viés do aprendizado, mas também pela identidade e reconhecimento da profissão. Freitas (2013) evidenciou a desvalorização da profissão docente, apontando os descasos do poder público, a falta de incentivo financeiro, com salários baixos e, por vezes, atrasados, além de horários semanais elevados.

Quando consideramos essas implicações sociais, é preciso refletir também sobre a valorização do trabalho docente, que está relacionado ao sentido e ao valor do trabalho em si mesmo. Dessa forma, a valorização está relacionada com a subjetividade do sujeito, a forma como ele dá sentido e enxerga seu trabalho, enquanto que o reconhecimento parte da relação com o outro, na forma como pensamos que o outro enxerga o trabalho desempenhado por nós.

Partindo dessa premissa, buscamos entender se no contexto de trabalho das professoras entrevistadas, existe essa valorização e reconhecimento do trabalho que executam. O interessante dessa amostra, são as diversas opiniões das professoras, que nem sempre seguem no mesmo sentido, até porque, segundo Dejours (1994), o indivíduo não é influenciado somente pelo ambiente em que vive, mas é um conjunto de histórias e experiências que traz consigo. Assim, conseguimos ver na fala da professora Juliana, a relação do reconhecimento dos pais na experiência dela, onde

Antes de estar dentro de uma escola, eu não tinha a menor ideia de que era desse jeito. Acho que se os pais e as mães soubessem como são os bastidores, iam valorizar e cobrar muito menos da gente. A realidade é essa, eles não entendem e julgam que nosso trabalho muitas vezes não é bom, mas ninguém vê o que a gente passa. (Professora Juliana).

A falta de reconhecimento relatada pela professora Juliana por parte dos pais na escola onde leciona, nos remete aos apontamentos de Gernet e Dejours (2011) sobre o sofrimento ser desprovido de significado quando não há reconhecimento de alguma parte. Os autores mostram que quando o trabalhador não enxerga reconhecimento do outro no seu trabalho, gera-se um risco para a identidade do trabalhador perante as atividades que executam. Quando analisamos a fala de Juliana, observamos que existe uma cobrança por parte dos pais que não corresponde com as vivências dela, dessa forma, se instaura um conflito em sua realidade, pois ela se vê inteira na profissão, entende os processos onerosos do seu trabalho, mas não enxerga esse reconhecimento no outro, gerando desequilíbrio da sua identificação com a profissão.

O mesmo encontramos na fala da professora Arabelle, que se enxerga valorizada ao passar conhecimento aos alunos, mas que não se sente reconhecida por seus superiores

Eu me sinto valorizada, mas não vejo reconhecimento. A nossa classe não é reconhecida pelos governantes, pela parte superior lá, isso é muito complicado, porque somos nós que passamos conhecimento, nós que ensinamos as pessoas na base, isso dá um sentimento de tristeza muito grande. (Professora Arabelle).

Essa fala da professora Arabelle vai ao encontro do que Silva e Piolli (2017) trataram sobre o reconhecimento, pois mesmo que elas enxerguem seu êxito profissional de transmitir conhecimento e gerar saber para outras pessoas, sentem-se diminuídas por não haver reconhecimento hierárquico ou pelos pares, que no caso exemplificado é o poder público. Essa questão segundo os autores, acontece pelo reconhecimento ser elemento central na constituição da identidade do trabalhador. A professora Elenir também se expressou nesse sentido

Não, não me sinto reconhecida em nenhum momento, aliás, eu sinto muitas vezes pelos estudantes, por alguns estudantes, isso aí eu sinto. Mas é uma coisa que eu reclamo muito da nossa profissão, a gente nunca é elogiado, a gente nunca é reconhecido, o bom profissional é aquele que entrega a burocracia em dia, preencheu o papel em dia, ok. Ninguém sabe da sua aula, ninguém sabe do seu projeto, ninguém está ali pra te apoiar, sempre que você é chamado em alguma diretoria, em alguma coisa no, você já fica com medo porque nunca é pra ser positivo, eu não me sinto reconhecida e é uma reclamação que eu faço com frequência. (Professora Elenir).

Pensar que uma professora entende seu papel na sociedade e enxerga êxito nas tarefas que executam, num contexto social que aponta para várias precariedades, mas que ainda assim tem sua identidade ameaçada pela falta de reconhecimento, é extremamente frustrante do ponto de vista humano.

Porém, Dejours (1994) nos trouxe o conceito de inteligência astuciosa, que é quando ocorre o processo de inventividade mesmo com todas as contrariedades da organização do trabalho, mostrando que nas situações onde existe reconhecimento e valorização, o processo de ressignificação do trabalho acontece e pode gerar sentimentos de prazer e satisfação com o trabalho, como visto na fala da professora Rute Maria

Ah, acho que vejo esse reconhecimento sim, porque as vezes acontece da gente ser elogiado pela direção ou por outros funcionários, até mesmo pelos alunos, isso dá um calorzinho no coração da gente. Então isso é muito gratificante, me sinto extremamente grata com isso, porque é difícil você ser reconhecida, mas isso já aconteceu mais de uma vez, então é muito prazeroso. (Professora Rute Maria).

Quando esse processo de reconhecimento existe, é benéfico para a identidade do trabalhador, pois segundo Dejours (1994), ao enxergar esse reconhecimento, são desencadeados novos processos de inteligência, originalidade e até mesmo habilidade e talento pessoal. Com esses relatos, percebemos que o processo de reconhecimento e valorização também são subjetivos aos docentes, pois a organização do trabalho é alterada de acordo com o local, visto que cada escola possui um tipo de gestão.

O que é importante mencionar, é que existem sim relatos sobre a falta de reconhecimento no trabalho docente por parte dos superiores, da comunidade, dos colegas de trabalho, dos governantes, mas em todas as falas o reconhecimento dos alunos foi enfatizado como algo presente e isso reforça ainda mais o processo de inteligência astuciosa das professoras, criando formas e caminhos para suprir as lacunas existentes e reforçar os laços com os alunos.

6.2 UNIDADE DE REGISTRO: SENTIMENTOS NO TRABALHO

6.2.1 Núcleo de Sentido: "O que é ser professora?"

Essa pergunta ecoou muitas vezes nas leituras sobre a psicodinâmica do trabalho e o trabalho docente, pois entender os sentimentos que cercam uma profissão só é possível quando mensuramos as respostas dadas por eles mesmos. Desse modo, na primeira entrevista feita com a semente escolhida, essa pergunta surgiu por parte da professora entrevistada, questionando sua profissão quando comparada a outras profissões por ela colocada. E de uma maneira estranhamente recorrente, algumas professoras também fizeram esse questionamento, mostrando que existe algum conflito entre a profissão e seus processos subjetivos.

Dejours (2004) enfatizou que a essência do trabalho não pertence ao mundo visível, pois se adquire tanta familiaridade com o trabalho, que se torna subjetivo, pertencendo a personalidade do sujeito, podendo gerar insônias e até mesmo sonhos. Essas considerações foram trazidas novamente em pauta para retratar que a identificação com o trabalho não está somente no ambiente físico, mas está fundamentalmente no subjetivo, nos sentimentos e ações cotidianas, como enfatizado pela professora Juliana.

Eu acho que ser professora é infinitamente maior do que ensinar qualquer conteúdo, estar dentro da sala com seres totalmente diferentes, com individualidades e lidar com essas individualidades, viver a realidade de cada estudante que tá ali, conhecer cada vida que tá ali dentro é muito maior que somente dar aula. (Professora Juliana).

A interação com outras subjetividades é parte do trabalho docente, pois o convívio com os alunos aproxima as realidades vivenciadas por eles. O que nos leva a pensar sobre como é ser educador em um contexto tão adverso. Oliveira (2004), apontou que por vezes os professores são vistos não só como educadores, mas como psicólogos, assistentes sociais e qualquer outra demanda que venha até eles por parte dos alunos. Duas professoras relataram essa realidade com maior exatidão, conforme os trechos abaixo.

Ser professora é ser uma mãe número dois, uma psicóloga, as vezes até mantenedora, porque o aluno não tem, aí a gente acaba cedendo o da gente pra ele, professor não tem uma só função, né. (Professora Mariana)

As vezes a gente é babá mesmo, as vezes tem que socorrer o aluno com coisas que ele devia ter aprendido em casa, mas não tem jeito. Quando a gente se dispõe em estar numa sala de aula com alunos de realidades diferentes, não tem como a gente não se envolver. (Professora Ivonete)

Esses relatos nos levam a entender que ser professora é também uma vivência conjunta, onde se estabelece uma relação de troca com as atividades e com os muitos alunos que passam

pela sala de aula, sendo marcada pelas expectativas individuais de cada turma e pelas atividades desenvolvidas com eles. Nesse ponto específico, quando essa relação se estende para além das atividades diárias, se estabelece uma atividade social da profissão, que segundo Bueno e Macêdo (2012), envolvem o desejo do outro e também se criam laços culturais.

Com todas as implicações nocivas da organização do trabalho, Dejours (2004) aponta que o trabalhar é muito mais que executar uma tarefa, está relacionado ao saber-fazer, na interpretação e reflexão do trabalho e no engajamento da personalidade. Considerando essa questão, em todas as entrevistas realizadas, o ato de lecionar, de levar conhecimento de alguma forma, foi evidenciado como um dos motivos para ter escolhido e se manter na profissão, como apontado pelas professoras Jussara e Denise:

É uma forma de contribuir para a formação de pessoas, de seres humanos, é a possibilidade de contribuir para a melhora humana, eu me vejo como professora que leciona geografia, mas principalmente como educadora. (Professora Jussara).

Saber porque fulano aprende de um jeito e outro não consegue acompanhar, mas as vezes não é culpa dele, é culpa do que ele vive na casa dele, no social que tá inserido. Eu acho que ser professora não é só ensinar, é participar da vida dessas pessoas, é formar a vida dessas pessoas, muito além do que simples e puramente conhecimento. (Professora Denise).

Essa identificação com a profissão, com o saber-fazer e a reflexão do quanto impactam a vida de seus alunos, mostram que apesar das dificuldades que enfrentam e que serão relatadas no núcleo a seguir, também podemos ver a apropriação do significado de educador, de ensinar e levar conhecimento não só das disciplinas que lecionam, mas de auxiliar nas necessidades cotidianas dos alunos. Para esse movimento de apropriação da profissão, Dejours (2011) aponta que é uma forma de superar e transformar as vivências de sofrimento em algo que tenha sentido, que gera satisfação e prazer ao desempenhar suas atividades.

Porém, a profissão docente também é marcada por diversas contradições quando considerada a estruturação do trabalho. Ao mesmo tempo em que existe essa apropriação da profissão, também existem situações de sofrimento e constrangimento perante a organização do trabalho. A linha entre prazer e sofrimento no trabalho é tênue e estão em polos opostos, apresentando uma dualidade, mas coexistem e estão presentes do dia-a-dia das professoras.

6.2.2 Núcleo de Sentido: "Hoje eu lido bem, acho que meu emocional está mais acostumado (risos)"

A frase escolhida para direcionar esse núcleo de sentido, nos remete exatamente à saúde mental e emocional das professoras, pois das diversas consequências que a organização do trabalho acarreta, a via psíquica é uma das mais afetadas. Considerar que a subjetividade, os processos de valorização e reconhecimento, assim como a identidade dos sujeitos são guiadas pelas funções psíquicas, nos levam a crer que a saúde mental precisa ser cuidada e compreendida dentro da estruturação do trabalho, pois quando as condições não são favoráveis para tal entendimento, é que se iniciam os processos patológicos.

Dessa forma, a discussão sobre normalidade que se estabelece na psicodinâmica do trabalho, aponta que o processo de equilíbrio, por diversas vezes, se apresenta às custas de uma organização do trabalho que agride o físico e o mental dos trabalhadores. Assim, são indícios constantes de uma luta contra o processo patológico, pois ao estar “normal” no ambiente de trabalho, pressupõe-se um sofrimento no mundo fora do trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2013).

Nos relatos das professoras, podemos identificar a busca por equilíbrio entre o trabalho no ambiente escolar e o trabalho em casa, gerando desgastes emocionais e físicos, onde expressam que a quantidade de trabalho tem gerado uma constante preocupação e não conseguem se desligar para viver suas vidas pessoais:

É muito papel pra ser preenchido, muita coisa que a gente tá careca de saber que não vai resolver nada, então a gente tem os prazos meio apertados, muita prova pra produzir, muita prova pra corrigir, igual quando você me perguntou da minha carga horária, eu não tenho muito controle de qual é minha carga horária, porque eu levo serviço pra casa sempre. Eu procuro não trabalhar no fim de semana, mas domingo é inevitável porque na segunda eu tenho que dar aula”. (Professora Nilma).

Quando tô na minha casa, com meu marido e minhas filhas, geralmente a gente conversa sobre a escola, sobre coisas que aconteceram ou sobre alunos que vou lembrando com as situações e é uma coisa que não consigo evitar. Acho que passo tanto tempo lá dentro, que fica difícil desligar a mente. (Professora Patrícia).

Com esses relatos das professoras Patrícia e Nilma, observamos que não existe uma delimitação de tempo trabalhado e que apesar de contarem suas cargas horárias, o trabalho em casa continua sempre. Nesse sentido, encontramos em Rosas (2012) e Pereira, Traesel e Merlo (2013), os caminhos que vêm sendo construídos no trabalho docente, onde se tem avançado cada vez mais para espaços que antes eram destinados ao descanso e ao lazer, assim as atividades educacionais das professoras ultrapassam os muros das escolas e invadem o tempo de não-trabalho, ocupando o tempo a ser investido em laços afetivos e formas de descarregar energias pulsionais.

O fato de não haver uma delimitação do que venha a ser o tempo de trabalho e o tempo de lazer, gera situações de desconforto, como expressado pela professora Ivonete na convivência com sua família e a alfabetização de suas filhas e da professora Jussara quando trata sobre a questão do sono

Eu tenho uma pessoa em casa que me ajuda, que fica com elas pra eu trabalhar, senão eu não consigo. Já aconteceu dela fazer dever com as crianças, não é o ideal pra mim, não é isso que eu queria, a responsabilidade de dever é do pai e mãe com a criança e muitas vezes eu tive que abrir mão e pedir pra ela fazer o dever porque não deu tempo de fazer. Então é trabalhar a noite, eu saio da escola as dez e meia e quando eu chego em casa elas já estão deitadas. Se fez o dever, foi porque meu marido que ajudou e eu não gosto que isso aconteça sempre, porque eu quero estar lá. (Professora Ivonete).

Nossa, é muito difícil desvincular da escola, os papos são sempre esses, ainda mais quando eu namorava um professor, era conversa sobre escola 24h. Mas ultimamente ando cansada até para conversar, aí eu prefiro dormir, é o hobby preferido do professor. Só que também tem a questão da insônia né, eu tenho insônia e tenho porque eu sou muito ansiosa. Não durmo bem não, durmo de 3 a 6 horas por noite. (Professora Jussara).

O sentimento identificado nessas falas é de perda, tanto de momentos de descontração, como o próprio convívio com a família. Dejours (2004) aponta que o preço a se pagar ao se adquirir familiaridade com objeto de trabalho, é ser habitado por inquietações como insônias e sonhos com o trabalho, pois o tempo não se limita mais ao ambiente físico da organização, mas perpassa o limite e inicia a mobilização da personalidade do indivíduo.

Nos relatos acima, conseguimos observar que o envolvimento no trabalho docente perpassa o ambiente escolar, além disso, aponta de forma indireta as consequências dessa relação exacerbada, tanto no convívio com os familiares, como apontou Ivonete, ou com sintomas como a insônia e ansiedade relatados por Jussara. Essa percepção do trabalho imbricada na vida pessoal dos indivíduos nos remete a subjetividade de cada um, pois para cada situação, existe um contexto e como mostra Dejours (2004), o trabalho é difícil de ser mensurado, pois ele não pertence ao mundo visível e quantificável.

O que importa mencionar e que será tratado no próximo núcleo de sentido está relacionado as estratégias de defesa, as formas que as professoras utilizam para aliviar a pressão do trabalho e se essas estratégias vêm sendo efetivas para anular os processos patológicos que parecem ser recorrentes nesse cenário atual no mundo do trabalho.

6.3 UNIDADE DE REGISTRO: FORMAS DE ENFRENTAMENTO NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

6.3.1 Núcleo de Sentido: "Estou contando no relógio, vão ser 10 segundos sem pensar em escola"

O trabalho não pode mais ser considerado uma atividade, pois conforme Bueno e Macêdo (2012) se tornou uma forma de relação social, uma maneira de interagir em sociedade e estabelecer vínculos. Não é por acaso que os assuntos de professores são relacionados ao ambiente escolar, visto que passam a maior parte do tempo se integrando ao contexto educacional. Importa mencionar que como a noção de tempo já ultrapassou os limites do ambiente físico do trabalho, é compreensível o processo mental não se desvincular do todo.

Nesse contexto, o equilíbrio e a normalidade no trabalho se dão através das estratégias de defesa, modificando a percepção da realidade vivenciada pelos trabalhadores. Essas estratégias só agem como mecanismo de saúde, quando a energia pulsional é bem canalizada, levando o trabalhador a compreender que mesmo que o processo seja difícil, existe sentido naquele trabalho que está desempenhando (SOUZA, 2014).

Procuramos identificar quais as estratégias para descarga de energia pulsional são mais utilizadas pelas professoras entrevistadas, e foi possível observar que, tanto a via motora quanto a via psíquica são responsáveis por essa transformação. Existe quase que unanimemente menções a terapias e exercícios físicos. A professora Mariana, por exemplo, conforme o relato abaixo, usa da via motora para descargas de energia, pois encontrou na dança uma forma de abstrair das vivências acadêmicas:

Sexta-feira, as 19h, eu vou pra dança de salão. Não tem compromisso que me tire disso. Meu professor no início da aula sempre brinca que estou rígida, tensa e faz uma brincadeira comigo, 'estou contando no relógio, vão ser 10 segundos sem pensar em escola, porque senão acaba que também falamos sobre meu dia-a-dia e eu só estou lá pra dançar, que eu também amo fazer. (Professora Mariana).

A exemplificação da professora Mariana em estar rígida e tensa nos faz refletir sobre como o trabalho afeta tanto a saúde mental quanto a saúde física dos indivíduos, pois considerando o dia-a-dia dessas professoras e, como já mencionado o excesso de trabalho, é de se esperar que ocorram desconfortos físicos e processos mentais desordenados.

Para entender como ocorre a descarga de energia via psíquica, iremos utilizar trechos das entrevistas das professoras Jussara e Patrícia, onde uma encontrou na terapia uma forma de abstrair, pelo menos por um momento das atividades escolares e outra usa a leitura como abstração:

Eu só descobri que eu precisava me distrair, quando eu fui pra terapia, porque era sempre trabalho pra casa, de casa pro trabalho. Então aprendi a fazer pausar. Ainda não consegui me organizar pra fazer exercícios físicos, como o pilates e a natação, mas sempre tem um impedimento pra alguma atividade. Mas eu procuro ler, ver alguma série, qualquer coisa que eu consiga me desligar. (Professora Jussara).

Eu sempre procuro ler um livro que não tenha a ver com a área educacional ou até mesmo ligo a tv para ver qualquer coisa aleatória, só uma forma de desligar a mente da escola mesmo". (Patrícia).

O relato da professora Jussara nos leva a questionar um ponto preocupante não só do trabalho docente, mas do mundo do trabalho como um todo. Ao enfatizar que só descobriu que precisava se distrair quando foi à terapia, indica que estamos cada vez mais envolvidos no trabalho que executamos, deixando de lado outras questões importantes que nos colocam na vida em sociedade, como os momentos de lazer e convívio social para além do trabalho. Nesse aspecto, considera-se que a lógica capitalista vem alterando até mesmo o convívio social, pois estamos cada vez mais imersos em atividades que são consideradas vitais para dar significado ao trabalho, porém, precisamos lembrar que o trabalho pode ter um sentido, mas que não é o sentido fim do ser humano.

Dito isso, seguimos com as descargas de energia pulsional, restando a via visceral, que é um desornamento das funções somáticas, atuando no processo de somatização no corpo biológico. Para exemplificar essa descarga de energia, a professora Joice relatou que em situações de muito estresse e tensão, geralmente acontece de atacar a enxaqueca ou lhe dar enjoos:

Quando eu estou muito nervosa com as aulas e principalmente em fim de semestre que eu tenho muitas turmas para fechar nota, minha enxaqueca sempre ataca. Ai você pensa em trabalhar com uma sala cheia de adolescentes falando ao mesmo tempo, é um caos na minha cabeça. Teve um ano que eu fiquei tão pirada que meu corpo empipocou inteiro, fui em vários médicos, tomei remédios e nada de melhorar. Quando o ano letivo encerrou, logo sumiram todas as manchinhas. (Professora Joice).

As falas da professora Joice exemplificam bem a via visceral de descarga de energia, pois ocorre a somatização no corpo, gerando desconfortos físicos e que gradualmente desaparecem conforme o termino das atividades. Dejours (1994) enfatizou o quanto o trabalho pode ser perigoso quando não ocorre essa liberação de energia, pois assim como o prazer no trabalho está associado a energia, o sofrimento também está presente, quando ocorre da organização do trabalho ser tão rígida, que não existe margem de negociação para o trabalhador e nem possibilidade de adaptação.

Dessa forma, a canalização da energia em algo externo ao ambiente escolar, como a leitura de algo não relacionado a escola, exercícios físicos, terapia, tempo com a família, agem como estratégias de defesas individuais, onde se desvinculam do ambiente de trabalho para então ressignificá-lo. A expressão desligar a mente da escola usada pela professora Patrícia, reflete o quanto esse processo é importante para a própria subjetividade do sujeito, pois existe afeição e reconhecimento com o trabalho, mas a organização e estruturação do mesmo, na maior parte do tempo é onerosa ao cotidiano docente.

No entanto, também encontramos relatos onde as descargas de energia não foram possíveis ou suficientes para aliviar a carga de trabalho imposta, gerando processos patológicos às professoras, explicados por Dejours (1994) na falta de equilíbrio entre trabalho e energia, pois quando ocorre essa diminuição de energia o trabalho é considerado equilibrante, mas quando se contrapõe, é considerado fatigante.

6.4 UNIDADE DE REGISTRO: PROCESSOS PATOLÓGICOS

6.4.1 Núcleo de Sentido: "Acho que todo professor passa por isso, né, ainda não conheci nenhum que não tenha ficado com alguma coisa"

Para entender os processos patológicos desencadeados pela organização do trabalho, Souza e Leite (2011) apontam que o processo de saúde-doença consiste numa linha tênue e flexível, pois mesmo que o professor enxergue as nocividades e sinta na pele as consequências da organização do trabalho através de um processo patológico, ainda existe espaço para vivenciar a satisfação com o trabalho.

Nesse estudo, das quinze professoras entrevistadas, doze já se ausentaram por licença médica, segundo relato das mesmas. As ocorrências são várias, desde problemas físicos, como tendinites e bursites, até problemas mentais, como as crises de ansiedade e estresse. Essa questão nos leva a refletir como o processo patológico vem sendo naturalizado dentro da profissão docente.

Nos relatos e nas entonações das falas, foi possível perceber o quanto isso é recorrente em suas vivências. Porém, um ponto que também chamou a atenção é que quando questionadas sobre as patologias, inicialmente as físicas eram relatadas, problemas na voz, nos braços, na coluna, entre outros. Mas a saúde mental, quando não retratada após os adoecimentos físicos, só viriam a ser relatadas quando questionadas sobre estresse e ansiedade. Isso demonstra que a

saúde mental ainda não é um assunto que está sendo tratada dentro do universo de pesquisa analisado.

Uma das características de adoecimento no trabalho é o esgotamento das possibilidades de negociação do trabalho, é quando o indivíduo não enxerga mais formas de ressignificar o trabalho e este acaba sendo uma fonte permanente de conflitos, insatisfações e ansiedade (ABRAHÃO; TORRES, 2004). Esse acúmulo de energia pulsional no aparelho psíquico ocasiona a manifestação da patologia, como pode ser observado nos dizeres da professora Mariana:

A gente tinha que ter uma bexiga de cinco litros, porque a gente não pode ir no banheiro toda hora, e eu tô fazendo um esforço e não tomando remédio de pressão, porque senão toda hora eu tenho que ir no banheiro e os médicos já estão bravos comigo, eu sou filha de infartada, preciso tomar o remédio, mas aí fica difícil pra trabalhar. Eu queria que a gente pudesse ter um pouquinho mais de tempo, tomar uma água, mas quando a gente entra dentro de uma sala a gente é cativo. (Professora Mariana).

No caso da professora Mariana, fica evidente a impossibilidade de negociação com a estrutura de trabalho, gerando conflitos, não só internos, para decidir se toma ou não o remédio de pressão que é vital para se manter saudável, mas como também com o cotidiano que é imposto as professoras como um todo. Mateus e Honório (2017), mostram que a luta contra frágeis condições de trabalho, vem recaindo um sofrimento pessoal aos trabalhadores, precisando abrir mão de algo próprio para atender as necessidades das organizações.

Observamos em Dejours (1994), que caso não ocorra a interrupção desses processos geradores de sofrimento no trabalho, a patologia é consequência certa, pois os sentimentos de insatisfação e fadiga tomam conta. Além disso, o autor enfatiza que o trabalho intelectual por vezes se revela mais patogênico que um trabalho manual e isso vai ao encontro do relato da professora Nilma:

Eu sinto uma perda muito grande de saúde emocional. Hoje eu faço tratamento com psicóloga e tudo mais, mas é uma doação muito grande, de tempo, do meu dia, então é o que eu mais sinto que se eu não cuidar muito, e é um desgaste muito grande, mental e físico. (Professora Nilma).

O desgaste físico também aparece em muitos relatos das professoras entrevistadas, como afirmado por Duarte e Mendes (2015) ao tratarem a profissão docente, mostrando que para encontrarem valorização e reconhecimento das atividades, o que se vê são desgastes físicos e psicológicos que levam a licenças e até mesmo abandono da profissão. Essa situação pode ser

observada mais claramente nos relatos das professoras Jussara e Ivonete, onde contam como experimentaram o processo patológico decorrente da organização do trabalho

O meu maior problema é que eu fico escrevendo, digitando, escrevendo, digitando, então eu fui observando que meu braço ia ficando dormente a noite, ai eu pensei que aquilo não era normal e que não era normal ficar com dor, fora a tensão no ombro pelo estresse que também juntava, resultado: estou com tendinite e com bursite, meu braço direito já não tem mais a mesma capacidade que ele tinha e hoje também estou com calo nas cordas vocais. (Professora Jussara).

Com a nossa falta de tempo durante o dia, a gente não come direito, e nesse processo eu fiquei obesa quase mórbida, eu estive com mais de cem quilos, agora eu estou procurando me alimentar melhor, ai do ano passado pra cá eu perdi mais de vinte quilos. (Professora Ivonete).

O que podemos observar nesses relatos é sobre como o processo patológico tem sido tratado na profissão docente e como isso se tornou recorrente, dando a entender como um processo normal, como uma consequência já sabida, que fica evidenciada na fala “todos os professores passam por isso”.

Mesmo que experimentar o sofrimento seja dado como uma premissa do trabalho apontada por Dejours (2011b), e que, inevitavelmente, chegar ao real do trabalho só é possível pela experiência do fracasso, o processo patológico não pode ser considerado normal e recorrente, é preciso que comecemos a pensar numa mudança de concepção, numa mudança no ritmo de trabalho, contribuindo para uma melhor qualidade de vida dos professores.

Com todas essas afirmações, podemos ponderar que o trabalho docente no município de Varginha, dentro do universo estudado, segue os precedentes da organização descrita pela psicodinâmica do trabalho, sendo marcado por relações de poder, por experiências de prazer e sofrimento que coexistem. Sendo assim, mesmo com todos os processos patológicos como os problemas com a voz, coluna, tendinites e ansiedades, conseguimos observar relatos de reconhecimento com a profissão que escolheram. O que demonstra a linha tênue entre o sofrimento e o prazer, perpassando as formas de manter o equilíbrio no cotidiano de trabalho, tanto através de descargas de energia, quanto de estratégias de defesa, como a dança e a terapia.

Esses processos de esvaziamento de energia para lidar com a organização do trabalho é que mantem o equilíbrio e a possibilidade de continuar enfrentando o real do trabalho. Dejours (1992) buscou nesse estado de normalidade, as respostas para compreender como o processo saúde-doença se estabelecia. Dessa forma, entende-se que para essas professoras os processos patológicos existem, pois elas sentem no corpo ou na mente os reflexos dessa estruturação do trabalho, mas também conseguimos identificar o reconhecimento e identidade com a profissão.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desse estudo foi analisar as vivências no trabalho para os docentes de escolas públicas no município de Varginha/MG, a partir da psicodinâmica do trabalho proposta por Dejours (1992). O caminho teórico percorrido baseou-se num estudo sobre a construção histórica do trabalho, mas principalmente o trabalho dentro das abordagens clínicas, perpassando os processos de subjetivação, a organização do trabalho, as estratégias de defesa, as vivências de prazer e sofrimento, como também o trabalho docente no contexto nacional.

Inicialmente, a proposta de pesquisa era criar um grupo de discussões para refletir coletivamente as implicações do trabalho docente no município, como na proposta original da psicodinâmica do trabalho. No entanto, pela própria natureza do trabalho, não foi possível a organização desses grupos. Houveram diversas tentativas de encontros, mas que sempre encontravam como obstáculo alguma atividade extra, algumas reuniões, planejamentos das aulas e até indisposições físicas decorrentes do cotidiano acelerado. Contudo, não é intuito tecer uma crítica a não possibilidade dos encontros, mas refletir sobre as condições de trabalho impostas, pois ficou evidente que apesar da vontade de discutir mudanças, nem sempre havia disponibilidade para tal.

Com isso, buscou-se compreender a realidade do trabalho docente através de entrevistas semiestruturadas. Foram realizadas quinze entrevistas, de acordo com as indicações de Mendes (2007) para um universo de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. As professoras entrevistadas lecionam no ensino fundamental e médio, mas não necessariamente pertencem ao mesmo espaço escolar, pois optou-se por expandir o objeto de pesquisa a mais de uma escola. Além disso, priorizou-se entrevistas fora do contexto de trabalho, para não gerar desconfortos com a gestão escolar.

Para um aprofundamento na realidade de trabalho dessas professoras, aconteceram visitas nas escolas que as sementes da pesquisa lecionavam, para um acompanhamento do cotidiano escolar, tanto em sala de aula, como em momentos de descontração nas salas dos professores. Na tentativa de elucidar essas visitas, é importante mencionar que houveram incômodos por parte da direção de uma das escolas visitadas, gerando evidente desconforto em tratar sobre a realidade escolar e o relacionamento com a gestão.

No processo de análise despendeu-se uma atenção específica para o contexto em que estão inseridas as professoras, pois identificamos realidades distintas dentro do universo de quinze entrevistadas, sendo possível destacar opiniões distintas para cada ponto de vista. Isso se reflete diretamente nos apontamentos de Gernet e Dejours (2011), ao enfatizarem que o

trabalho não se limita as descrições individuais encontradas nos discursos, mas envolve um complexo conjunto de relações sociais, tudo irá depender de como, onde e pra quem trabalham.

E isso vai ao encontro de alguns relatos de professoras, pois a gestão escolar, por vezes, reflete a postura de cobranças por resultados que vem de cima, ou seja, da mesma forma que existem cobranças para que a escola renda números aceitáveis em termos de indicadores, essa cobrança é repassada aos professores, porém sem muito apoio ou suporte para atender a todas as demandas impostas.

A organização do trabalho, como já mencionado diversas vezes nesse estudo e corroborado por diversos autores (CHANLAT, 2011; DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2004; FERREIRA; MENDES, 2001; GRANDE, 2009; LANCMAN; UCHIDA, 2003; MENDES, 1995; MENDES; DUARTE, 2013; ROSAS, 2012, entre outros), impacta diretamente o cotidiano escolar e a vida docente, pois não há muitos espaços para negociações, planejamentos ou trocas. Existe uma imposição de planejamento, e fique claro que deve sim existir um norteamento, mas que seja possível adaptar à realidade de cada escola, de cada professor e principalmente de cada sala de aula em específico. Um dos questionamentos mais apontados quanto ao planejamento das aulas está no fato de estar engessado um conteúdo e que esse conteúdo nem sempre reflete a necessidade de aprendizado.

Para essa visão conteudista de aprendizado, podemos encontrar algumas respostas em Freire (1997), onde retrata que a educação vem sendo tratada na sonoridade da palavra e não na ação transformadora. Essa educação conteudista está relacionada com a memorização mecânica, de depositar conteúdo nos alunos. Quando encontramos nos relatos das professoras as formas alternativas de ministrar as aulas, entendemos o processo de inventividade que Dejours (1992) tratou e que Freire (1997) também relatou ser uma busca esperançosa para haver o saber.

A grande problemática apontada por Freire (1997) em relação aos conteúdos programáticos está na educação opressora do conhecimento verticalizado, onde os professores são os depositantes e os alunos os depositados. A educação narrada, não estabelece uma consciência crítica para gerar transformações do status quo, muito pelo contrário, mantém os padrões educacionais com vistas a manter as relações de poder e dominação do ideário capitalista. Aos docentes que buscam uma saída, através da educação dialógica, enfrentam dificuldades para atuar nessa estruturação engessada. Além disso, tentar enfrentar e alterar a estruturação do trabalho, gera sofrimento aos docentes, que como já enfatizado por Dejours (1992), buscam identificar-se com as formas de trabalho e evitar sofrimentos e conflitos.

Os conflitos com a organização do trabalho são diversos, pois vemos uma carga intensiva de trabalho que não comporta os limites físicos da organização. Em todos os discursos analisados para esse estudo, a renúncia de algo pessoal, da vida fora do trabalho foi elucidada, e isso compõe família, lazer, descansos e até mesmo a saúde. Os relatos sobre a falta de tempo com a família foram os mais claramente observados e isso também impacta no sentido e na valorização do trabalho, pois como afirmado por Dejours (2012) esse processo criado no ambiente doméstico cria dualidades e gera sofrimento ao indivíduo.

Quando identificamos os processos de sofrimento, geralmente são associados a sobrecarga de trabalho, perpassando a falta de reconhecimento por parte dos superiores – entende-se aqui como superior a gestão escolar e os governantes. A falta de diálogo para o planejamento do trabalho, gera diversas implicações no cotidiano com os alunos, pois nem sempre existe a escuta de quem está na linha de frente e isso cria conflitos com a condução do trabalho, lembrando que essa foi uma das queixas recorrentes das professoras entrevistadas.

Nesse contexto, foram identificadas diversas patologias, como problemas de coluna, tendões, ansiedade, que corroboram com os dados apontados pela CNTE (2017) quando damos luz ao processo de saúde-doença dos docentes. Como já enfatizado, doze professoras já se ausentaram por licença médica, segundo relato das mesmas. As ocorrências são várias, desde problemas físicos, como tendinites e bursites, até problemas mentais, como as crises de ansiedade e estresse. Torna-se relevante apontar o quanto existe uma naturalidade ao se tratar sobre danos físicos ou mentais no trabalho docente, pois nos discursos havia uma tendência em acreditar que ficar/estar doente nessa profissão é um fato dado, algo que se ainda não ocorreu, irá ocorrer.

Dessa forma, enxerga-se que existe um custo físico e mental a essa naturalização do adoecimento no trabalho, pois crer no fato da doença como consequência, é algo que precisa ser ressignificado pelos professores como um todo. O desenvolvimento de estratégias, nesse caso, supre a realidade de cada um, pois foram observadas diversas formas de enfrentamento e ressignificação, como fuga para áreas que não induzem ao ambiente acadêmico, como a dança e os exercícios físicos em geral, também através da inventividade para conceber o trabalho de outra maneira, com o compartilhamento das experiências com os colegas de trabalho, tornando essa estratégia coletiva e passível de mudanças no ambiente de trabalho.

Com isso, conseguimos adentrar ao reconhecimento no trabalho, que foi parte importante nas constatações desse trabalho. Ficou nítida a separação entre valorização e reconhecimento, levando a afirmar que existe a clara valorização do trabalho por parte dos próprios professores, onde encontra-se facilmente essa afeição e sentimento de identidade com

o trabalho que executam e, dessa forma, conseguem experimentar as vivências de prazer no trabalho.

Quanto ao reconhecimento, as críticas pela falta deste se fazem pelas condições de trabalho, que são limitantes pelo próprio planejamento vindo de instâncias superiores. A falta de reconhecimento por parte do governo, que levam a condições degradantes de trabalho, tanto em relação ao ambiente físico, como questões salariais, são apontamentos feitos ao longo dos discursos. Além disso, nem sempre a gestão escolar age em defesa dos seus, mas procura atender as exigências impostas verticalmente. Essa falta de reconhecimento, é causa última de sofrimento, pois impacta diretamente na identidade do professor com seu trabalho (SILVA; PIOLLI, 2017).

Quando tratamos o reconhecimento da sociedade em geral, não conseguimos identificar um padrão de resposta, pois ao mesmo tempo que se sentem reconhecidas por uma profissão que tem o objetivo de transmitir conhecimento e que impacta no crescimento e amadurecimento social do aluno, também se sentem pressionadas para lidar com as questões subjetivas dos seus alunos que estão ligadas à outros fatores como o “educar” para criar a bases éticas e morais, que é dever dos pais. A essa questão, foram enfatizadas inúmeras vezes a responsabilidade atribuída a elas até mesmo pelos pais dos alunos, que cobram posicionamentos e atitudes em relação ao comportamento dos filhos.

Em relação ao reconhecimento dos alunos as falas foram unânimes e, por vezes, demonstraram que é a única fonte de reconhecimento que traz benefícios para identidade e realização do trabalho desempenhado. Essa visão ficou evidente não só pelo discurso, mas também pela demonstração de afeto observada nas visitas in loco, pois as visitas aconteceram no final do período letivo, quando alguns alunos não retornariam mais a escola. Os cumprimentos nos corredores, a forma descontraída de fala e postura, mostraram que pelo menos nesse universo de pesquisa, o relacionamento com os alunos são fonte de prazer a vida docente.

Assim, importa-se mencionar que a restrição desse trabalho está na limitação do objeto de estudo, compreendendo somente a realidade de quinze docentes do município de Varginha/MG. Mas isso não deslegitima os resultados encontrados aqui, pois foram adquiridos com caráter científico e analisados com base teórica na psicodinâmica do trabalho. Contudo, as contribuições vão no sentido de refletir mudanças sobre as condições do trabalho docente como um todo, pois ficou evidente a carga excessiva de trabalho e como isso impacta na vida pessoal e na saúde dos professores.

Por fim, os possíveis desdobramentos desse estudo, estão na construção de novos debates sobre as vivências no trabalho docente e nas alterações do contexto e organização do trabalho. É preciso haver discussões que retratem essa realidade e políticas públicas efetivas que valorizem a profissão docente, tanto em termos educacionais, proporcionando melhores condições de trabalho, como em valorização profissional, com salários dignos, carga horária adequada ao processo de ensino-aprendizado, além de uma estruturação condizente com um plano de cargos e carreiras.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J. I.; TORRES, C. C. Entre a organização do trabalho e o sofrimento: o papel de mediação da atividade. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, set./dez. 2004.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- ALBUQUERQUE, E. M. **Avaliação da técnica de amostragem “Respondent-Driven Sampling” na estimação de prevalências de doenças transmissíveis em populações organizadas em redes complexas**. 2009. Dissertação (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2009.
- ALCADIPANI, R. Academia e a fábrica de sardinhas. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 57, 2011.
- ALMEIDA, M. R.; NEVES, M. Y.; SANTOS, F. A. As condições e a organização do trabalho de professoras de escolas públicas. **Psicologia: teoria e prática**, v. 12, n. 2, 2010.
- ALVES, M. J. S. *et al.* Clínicas do trabalho e sentido: o caso das benzedeiras de Alagoas. **Revista Logos & Existência**, v. 5, n. 1, 2016.
- AMADO, G.; ENRIQUEZ, E. Psicodinâmica do trabalho e psicossociologia. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 208-226.
- AMARAL, G. A. *et al.* O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Polis e Psique**, v. 7, n. 3, 2017.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, L. M. B. F.; SOUSA, R. R. O adoecimento psíquico de professores da rede pública estadual: perspectiva dos docentes. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2013, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- AUGUSTO, M. H. O. G. As reformas educacionais e o “Choque de Gestão”: a precarização do trabalho docente. *In*: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28., 2005, Caxambu. **Anais [...]**. Caxambu, 2005.
- BATISTA, J. B. V. *et al.* O ambiente que adoce: condições ambientais de trabalho do professor do ensino fundamental. **Cadernos de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MALVEZZI, S. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 15, n. 3, set./dez. 2010.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011a.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, 2011b.

BIRCHAL, S. O.; MUNIZ, R. M. A lógica do capitalismo e o trabalho humano. *In*: GOULART, I. B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. p. 37-54.

BITTAR, Marisa; BITTAR, Mariluce. História da Educação no Brasil: a escola pública noprocesso de democratização da sociedade. **Acta Scientiarum, Maringá**, v. 34, n. 2, jul./dez. 2012.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do Trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, 2012.

CHANLAT, J. F. O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p. 110-131.

CLOT, Y. Clínica do trabalho e clínica da atividade. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho**: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71-77.

CLOT, Y. Clínica da atividade. **Revista Horizontes**, v. 35, n. 3, set./dez. 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). **Transtornos emocionais são as principais causas de afastamento de professores**. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/cnte-na-midia/19392-mentes-atormentadas.html>. c2019. Acesso em: 20 abr. 2019.

COUTINHO, M. C.; MAGRO, M. L. P. D.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia**: teoria e prática, v. 13, n. 2, 2011.

CURY, C. R. J. A educação básica no Brasil. **Educ. Soc.** [online], v. 23, n. 80, 2002.

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

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. *In:* DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 21-32.

DEJOURS, C. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. *In:* DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 47-69.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Desejo ou Motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. *In:* DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 33-43.

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

DEJOURS, C. Trabalhar não é derrogar. **Revista Laboreal**, v. 2, n. 1, 2011.

DEJOURS, C. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. *In:* LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org.). **Christophe Dejours**: dapsicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011b. p. 433-448.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In:* CHANLAT, J. F. (coord). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 149-174.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, jul./set. 2012.

DEWES, J. O. **Amostragem em Bola de Neve e Respondent-DrivenSampling**: uma descrição dos métodos. 2013. Monografia (Graduação em Estatística) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

DOURADO, L. F. Políticas e gestão da educação básica no Brasil: limites e perspectivas. **Educ. Soc.** [online], v. 28, n. 2, 2007.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. B. Psicodinâmica do trabalho do coletivo de profissionais de educação de escola pública. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 2, maio/ago. 2015.

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

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

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de odontologia da Universidade Federal de Goiás. 2013. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2013.

FREITAS, L. G. Docentes, seu trabalho e a dinâmica prazer-sofrimento. *In*: FREITAS, L. G. (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 26-35.

FREITAS, L. G.; FACAS, E. P. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, 2013.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 61-70.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed, São Paulo: Atlas, 2006.

GOULART, I. B.; GUIMARÃES, R. F. Cenários contemporâneos do mundo do trabalho. *In*: GOULART, I. B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. p. 17-36.

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

HELOANI, J. R. **Organização do trabalho: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, 2003.

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

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, 2003.

LIMA, S. C. C.; COSTA, M. F. Método em psicodinâmica do trabalho. *In*: FREITAS, L. G. (coord.). **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 25-34.

LOPES, M. C. R. “Universidade produtiva” e trabalho docente flexibilizado. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, 2006.

LOUZADA, R. S. M. L.; OLIVEIRA, P. T. R. Reflexões sobre a metodologia de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. **Revista NUFEN** [online], v. 5, n. 1, jan./jul. 2013.

MARANDA, M. F.; VIVIERS, S.; DESLAURIERS, J. S. “Escola em sofrimento”: pesquisa-ação sobre situações de trabalho de risco para a saúde mental em meio escolar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 1, 2014.

MARIZ, R. S.; NUNES, C. G. F. O contexto do trabalho dos professores(as) na educação superior: as mudanças no mundo do trabalho e o trabalho no mundo do trabalho. *In*: FREITAS,

L. G. (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 49-68.

MATEUS, F. J. A. **Psicodinâmica do trabalho de docentes**: um estudo comparativo no ensino fundamental público e privado no interior de Minas Gerais. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2017.

MATEUS, F. J. A.; HONÓRIO, L. C. Psicodinâmica do trabalho de docentes: um estudo em uma instituição mineira do ensino público médio e fundamental. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2017, Curitiba. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpad, 2017.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia**: ciência e profissão, v. 15, n. 1-3, 1995.

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

MENDES, A. M.; DUARTE, F. S. Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. *In*: FREITAS, L. G. (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 13-24.

MERLO, A. R. C. **A informática no Brasil**: prazer e sofrimento no trabalho: Porto Alegre: Ed. da Universidade/UFRGS, 1999.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, 2007.

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

MOLINIER, P. Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em psicodinâmica do trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 14, n. 1, jan./abr. 2003.

NOGUEIRA, S. T. O. **Desafios subjetivos do trabalho docente com adolescentes**: um estudo exploratório a partir da psicodinâmica do trabalho. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, DF, 2013.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trabalho, Educação e Saúde** [online], v. 6, n. 1, 2008.

OLIVEIRA, D. A. A Reestruturação do Trabalho Docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, set./dez. 2004.

PEREIRA, T. C. R. **Dinâmica prazer-sofrimento no trabalho**: estudo de caso com docentes de uma Instituição de Ensino Superior Privada de Belo Horizonte. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2013.

PEREIRA, J. Z.; TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. Docência: psicodinâmica e relações de trabalho. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 31, n. 72, jan./mar. 2013.

RIBEIRO, A. M. V.; LUZ, T. R. O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não governamentais. *In*: HELAL, D. H.; GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C (coord.). **Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2010.

ROSAS, M. L. M. **Análise psicodinâmica do trabalho de professores de uma escola rural do município de Iranduba/AM**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2012.

ROSSI, E. Z. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: análise psicodinâmica**. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2008.

ROSSI, E. Z. Métodos de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. *In*: MENDES, A. M. *et al.* (coord.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 113-124.

SANTOS, G. B. Os professores e seus mecanismos de fuga e enfrentamento. **Revista Trabalho: educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, jul./out. 2009.

SCHNEIDER, M. S. P. S. Trabalho prescrito (versus) trabalho real: necessidade de análise para compreensão do trabalho do professor. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 62, 2006.

SCHWARTZ, Y. Abordagem ergológica e necessidade de interfaces pluridisciplinares. **ReVEL**, n. 11, 2016.

SILVA, S. L. “**A gente tá sempre com a guilhotina no pescoço**”: precarização e violência no trabalho docente sob o olhar da clínica psicodinâmica do trabalho. 2017. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017.

SILVA, A. V.; PIOLLI, E. A centralidade do trabalho na psicodinâmica de Christophe Dejours, o campo educacional e o trabalho docente: aproximações possíveis. **Revista Devir Educação**, v. 1, n. 1, 2017.

SILVEIRA, D. T; CÓRDOVA, F. P. A. A Pesquisa Científica. *In*: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (org). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-42.

SIQUEIRA, A. B. **Sofrimento, processos de adoecimento e prazer no trabalho: as estratégias desenvolvidas pelos docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco na (re)conquista da sua saúde**. 2015. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

SOLDERA, L. M. Clínicas do Trabalho: concepção histórica e desenvolvimento de uma proposta heterogênea. **Revista Trabalho (Em)Cena**, v. 2, n. 1, 2017.

SOUTO, B. L. C. *et al.* O Trabalho Docente em Pós-Graduação: prazer e sofrimento. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 7, n. 1, 2017

SOUZA, V. A. **Análise psicodinâmica do trabalho docente na rede pública estadual**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014.

SOUZA, A. N.; LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. **Revista Educação & Sociedade**, v. 32, n. 117, out./dez. 2011.

SZNELWAR, L.; UCHIDA, S. Ser auxiliar de enfermagem: um olhar da psicodinâmica do trabalho. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, set./dez. 2004.

TRAESEL, E. S.; MERLO, A. R. C. A psicodinâmica do trabalho docente no contexto de uma escola pública do Rio Grande do Sul. *In*: FREITAS, L. G. (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 129-148.

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

UCHIDA, S. *et al.* O trabalho em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação. **Laboreal**, v. 7, n. 1, 2011.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, ago./dez. 2014.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas

Perfil Demográfico

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade:

Estado Civil:

Filhos: () Sim () Não Quantos:

Escolaridade:

Regime de Trabalho: () CLT () Concursado Há quanto tempo trabalha como professor:

Você trabalha em mais de uma escola: () Sim () Não Quantas:

Carga Horária Semanal:

Exerce outra atividade:

Unidades de Registro

1) O que é ser professor?

Contexto de Trabalho

- 1) Fale um pouco sobre o seu cotidiano de trabalho.
- 2) Como você se sente exercendo sua atividade profissional? Qual é a sua percepção sobre o ritmo de trabalho?
- 3) Você considera adequado o tempo disponibilizado para a realização das suas atividades? Os resultados são cobrados? De que forma?
- 4) Você participa do planejamento do seu trabalho? É consultado sobre prazos e condições para execução?
- 5) Qual é a sua percepção sobre a cobrança dos resultados do seu trabalho?
- 6) Você considera o ambiente físico adequado para a realização das suas atividades?
- 7) Você tem acesso aos equipamentos e materiais necessários para a realização das suas atividades com qualidade?
- 8) O que você pode relatar a respeito da relação vida no trabalho versus vida no lar?

9) Como você considera a realização do seu trabalho para a sociedade e as pessoas? Fale sobre isso.

Sentimentos no Trabalho

1) O que você tem a dizer sobre os relacionamentos interpessoais que mantêm no trabalho (chefia, pares e alunos)?

2) Quais foram os ganhos que a sua vivência profissional lhe proporcionou?

3) Você se identifica com o que faz? Se sente realizado?

4) Você tem liberdade para expressar suas opiniões e ideias para sua chefia e colegas? Sente que é apoiado?

5) Você se sente útil e reconhecido pelo seu trabalho na instituição? Como ocorre esse processo?

6) Com quais tipos de insegurança você vivencia atualmente, tanto externamente quanto internamente ao seu trabalho?

7) O seu trabalho lhe proporcionou perdas ao longo da vida? Quais foram elas? Como lidou com isso?

8) Quais são os fatores que lhe causam insatisfação no seu trabalho?

9) Você já vivenciou ou vivencia situações de discriminação e/ou constrangimentos no seu trabalho? Explique.

10) Você já se sentiu injustiçado por algum acontecimento no seu trabalho?

Enfrentamento a organização do trabalho

1) Existe algum tipo de sobrecarga emocional no desenvolvimento de suas atividades? Como você lida com isso? Criou uma estratégia específica?

2) Existe alguma estratégia para lidar com a cobrança por resultados?

3) Como lida com situações imprevistas?

4) Quando você vivencia uma situação que lhe causa desprazer ou sofrimento, o que normalmente faz para lidar com isso?

5) Em relação ao reconhecimento e a valorização profissional, como você percebe esse processo em sua rotina de trabalho?

Processos patológicos

- 1) Você considera que há esforço físico necessário para a realização das suas tarefas?
- 2) Há exigências intelectuais que são impostas para a realização do seu trabalho?
- 3) Existe alguma exigência relacionada ao seu humor? Explique.
- 4) Há liberdade para demonstrar sentimentos? Você lida bem com suas emoções? Já se sentiu descontrolado em alguma situação provocada pelo exercício de sua atividade?
- 5) Você já se ausentou por licença médica?
- 6) Já teve algum dano físico (respiratório, digestivo ou circulatório)? Você já passou por isso?
- 7) Como são vivenciados os conflitos decorrentes do seu trabalho nas relações familiares ou sociais? Você tem o hábito de conversar sobre isso?
- 8) Você já se sentiu com vontade de mudar de profissão, largar tudo?
- 9) Quais são os principais motivos de satisfação e as principais insatisfações decorrentes do seu trabalho?

APÊNDICE B - Principais resultados do estudo bibliométrico em psicodinâmica do trabalho e o trabalho docente

Os estudos em psicodinâmica do trabalho na área de educação, ocupam a segunda colocação em número de trabalhos publicados, isso porque, conforme Grande (2009), embora o trabalho docente devesse estar assentado numa base favorecida pelo prazer de lecionar, gerando sentimentos de reconhecimento e gratificação, o que se vê na prática é a predominância do sofrimento, geralmente sendo associado a organização do trabalho, além da progressiva desvalorização da profissão docente no contexto atual.

Dessa forma, através das categorias de análise podemos observar o crescente número de estudos que tratam as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de docentes, que resultam, por vezes, em distúrbios psíquicos e patologias (LIMA, 2013). É importante mencionar novamente que as categorias de análise propostas só foram aplicadas aos estudos selecionados que faziam a integração entre a psicodinâmica do trabalho e o trabalho docente. Assim, na primeira categoria procurou-se distinguir os trabalhos publicados entre dissertações e teses, distribuídas através do período selecionado.

Tabela 1 – Número de teses e dissertações sobre a psicodinâmica do trabalho docente no Brasil

Ano	Banco de Teses e Dissertações		
	<i>Dissertações</i>	<i>Teses</i>	TOTAL
2008	1		1
2009	2	1	3
2010	1		1
2011	1		1
2012	2		2
2013	2	1	3
2014	3		3
2015	3	2	5
2016	3	1	4

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação aos estudos em teses e dissertações, nota-se o elevado número de dissertações quando comparado ao de teses. Esse resultado, no entanto, corrobora com os

estudos de Siqueira (2015), onde também encontra um número superior de dissertações ao de teses. Porém, a autora fez um breve estudo bibliográfico relacionando os descritores de saúde mental e trabalho docente, o que excluiria alguns trabalhos quando comparado a este estudo, pois se apoiam em outras abordagens teóricas-metodológicas, que não a psicodinâmica do trabalho. Além disso, no estudo feito por Pinheiro (2013) na área de Economia Solidária, o número de teses ficou abaixo do número de dissertações, evidenciando que essa situação mostra-se presente também em outras áreas.

Em relação a segunda categoria de análise, os congressos selecionados para este estudo apresentam um número reduzido de publicações quando comparados com outros meios de publicações, totalizando 13 trabalhos em um conjunto de quatro eventos. No entanto, dos congressos selecionados somente o EnANPAD tem encontros anuais e os demais congressos com encontros bianuais. Nesse caso, fica evidente a superioridade numérica do EnANPAD em relação aos trabalhos, quando comparados com os outros congressos.

Tabela 2 – Número de artigos publicados em congressos

Ano	Eventos ANPAD				TOTAL
	<i>EnANPAD</i>	<i>EnEO</i>	<i>EnGPR</i>	<i>EnEPQ</i>	
2008					0
2009					0
2010		1			1
2011	1				1
2012	4				4
2013	2				2
2014		1			1
2015				1	1
2016					0

Fonte: Elaborado pela autora.

Já no caso dos periódicos, observa-se que os trabalhos se concentram em periódicos do estrato B2 com 9 trabalhos publicados, seguidos do estrato B1 com 8 trabalhos publicados. Assim como Pinheiro (2013), não foram encontrados trabalhos no estrato A1, tendo como possível justificativa o baixo número de revistas nacionais nesta categoria. Em relação aos periódicos que foram encontrados estudos integrados de psicodinâmica do trabalho e trabalho docente, não houve predomínio de nenhum específico. Os 22 trabalhos ficaram distribuídos em

19 periódicos, sendo que somente Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Psicologia: Teoria e Prática e Revista Subjetividades apresentaram duas publicações em cada, no restante dos periódicos foram encontrados somente uma publicação.

Tabela 3 – Número de trabalhos distribuídos nos estratos de periódicos da CAPES

Ano	Estratos dos periódicos					TOTAL
	<i>B3</i>	<i>B2</i>	<i>B1</i>	<i>A2</i>	<i>A1</i>	
2008		1				1
2009		1				1
2010		1	2			3
2011		1	1	1		3
2012		1				1
2013	1	1	1			3
2014			1	1		2
2015		2				2
2016			2			2
2017	1			1		2
2018		1	1			2
TOTAL	2	9	8	3	0	22

Fonte: Elaborado pela autora.

Na terceira categoria, buscou-se dividir os trabalhos em relação a sua natureza, distinguindo-os em teóricos e teóricos empíricos. Nesse caso, fica evidente que há uma tendência a trabalhos de natureza teórica-empírica, sendo que do total de 64 trabalhos, 62 são teóricos-empíricos e apenas 2 são teóricos. Essa situação também ficou evidente no estudo de Santos, Farias e Lopes (2016), que analisaram as produções científicas sobre cultura e desempenho em periódicos brasileiros e internacionais, onde dos 33 trabalhos analisados pelos autores, 27 são teóricos-empíricos.

Tabela 4 – Natureza dos trabalhos em psicodinâmica do trabalho e trabalho docente

Ano	<i>Teóricos- Empíricos</i>	<i>Teóricos</i>	TOTAL
2008	2		2
2009	4		4
2010	5		5
2011	4	1	5
2012	7		7
2013	8		8
2014	5	1	6
2015	8		8
2016	6		6
2017	9		9
2018	4		4
TOTAL	62	2	64

Fonte: Elaborado pela autora.

A quarta categoria diz respeito ao tipo de pesquisa encontrada nos estudos, classificando-os em qualitativos, quantitativos e quali-quantitativos. No entanto, essa categorização quanto ao tipo cabe somente em trabalhos de natureza teóricos-empíricos, totalizando 62 trabalhos. O que se pode observar com os dados da Tabela 6, é a predominância de trabalhos essencialmente qualitativos, num total de 50, comparados com 3 quantitativos e 6 quali- quantitativos. Uma possível justificativa para os dados encontrados está na própria essência dos estudos em psicodinâmica do trabalho, que tem como preocupação central a subjetividade dos sujeitos em confrontação com a organização do trabalho, dessa forma, a ressignificação do trabalho para o sujeito se dá através da fala, provocando uma mobilização psíquica (MERLO; MENDES, 2009).

Tabela 5 – Tipos de Pesquisa em psicodinâmica do trabalho e trabalho docente

Psicodinâmica do Trabalho e Trabalho Docente				
Ano	<i>Quali</i>	<i>Quanti</i>	<i>Quali/Quanti</i>	TOTAL
2008	2			2
2009	3		1	4
2010	4		1	5
2011	3		1	4
2012	6		1	7
2013	6		2	8
2014	4		1	5
2015	7	1		8
2016	5	1		6
2017	7		2	9
2018	3	1		4
TOTAL	50	3	9	62

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao enfatizar a psicodinâmica do trabalho, é preciso lembrar que se trata de uma clínica do trabalho, e como tal, implica na proximidade e no envolvimento dos sujeitos com as situações do trabalho, tendo como base a construção de experiências entre pesquisadores e participantes, visando a transformação da realidade e a produção de conhecimentos (MARANDA; VIVIERS; DESLAURIERS, 2014).

Dito isso, a categoria dos trabalhos procura distinguir os estudos em teóricos-metodológicos que seguem o modelo proposto por Christophe Dejours, e a categoria teórica que apoia o referencial da pesquisa na psicodinâmica do trabalho. Na Tabela 7, pode-se observar que a maioria dos trabalhos optam por utilizar a psicodinâmica do trabalho como uma abordagem teórica, corroborando com Merlo e Mendes (2009), onde afirmam que estes estudos optam por utilizarem entrevistas como principal meio para coleta de dados, sendo sua análise predominante nas técnicas de análise de conteúdo de Bardin (1970).

Além disso, alguns estudos apontaram a falta de uma equipe que pudessem auxiliá-los na aplicação do método, como afirma Nogueira (2013), compreendendo a importância dos coletivos de discussão, mas afirmando que não possuía formação teórica em psicodinâmica do trabalho que pudesse contribuir na condução dos encontros, optando por entrevistas individuais.

Tabela 6 – Categoria dos trabalhos em psicodinâmica do trabalho e trabalho docente

Ano	<i>Teórico/ Metodológica</i>	<i>Teórica</i>	TOTAL
2008		2	2
2009		4	4
2010	1	4	5
2011		5	5
2012	1	6	7
2013	3	5	8
2014	1	5	6
2015	1	7	8
2016	1	5	6
2017		9	9
2018		4	4
TOTAL	8	56	64

Fonte: Elaborado pela autora.

A sexta categoria se refere a demografia dos autores, apontando as instituições de ensino a qual estão vinculados. Inicialmente, destaca-se que o campo “demais instituições” é composto por instituições que possuíam somente um trabalho publicado na área. Dessa forma, a Unihorizontes de Belo Horizonte/MG lidera com 9 estudos publicados, e a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e a Universidade de Brasília (UnB) equiparam-se com 4 trabalhos. De maneira geral, as outras instituições listadas não apresentam disparidades na quantidade de estudos, mostrando ainda certa distribuição no espaço geográfico referente às pesquisas na temática de psicodinâmica do trabalho.

Tabela 7 – Distribuição demográfica dos trabalhos por instituição

Demografia dos Autores												
Instituições	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Demais Instituições	1	2	1	1	3	2	2	2	4	4	1	23
UNIHORIZONT ES		1		2	1	2	1			2		9
UFPB			3	1								4
UnB		1						3				4
UFRGS			1		1			1				3
UFAM					1	1			1			3
UNIFRA, RS	1					1						2
UCB							2					2
UFPR											2	2
UFSC				1				1				2
UEM					1					1		2
UFLA							1	1				2
UFRN							1		1			2
UFG							1				1	2
UFSCar										2		2
TOTAL	2	4	5	5	7	8	6	8	6	9	4	64

Fonte: Elaborado pela autora.

A última categoria de análise se refere a distribuição dos trabalhos em relação aos seus objetos de estudo, e se tratando do trabalho docente, optou-se por classificá-los em escolas e universidades. Na seleção dos trabalhos, encontrou-se três pesquisas que não envolvem nenhum desses dois ambientes, compreendendo basicamente professores de educação física em academias. Assim, conforme a Tabela 9, observa-se que os trabalhos em universidades nos últimos dez anos são maior que o número de trabalhos em escolas. Além disso, aponta-se o crescimento dos estudos com docentes nos últimos anos, reafirmando Souza e Leite (2011), sobre o avanço significativo na última década sobre a discussão entre trabalho e saúde dos professores.

Tabela 8 – Relação dos trabalhos em objetos de estudo

Ano	Objeto de Estudo		
	<i>Escolas</i>	<i>Universidades</i>	TOTAL
2008	1		1
2009	2	2	4
2010	5	2	7
2011	2	3	5
2012	1	6	7
2013	5	3	8
2014	2	4	6
2015	3	3	6
2016		5	5
2017	4	5	9
2018		3	3
TOTAL	25	36	61

Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda em relação aos objetos de pesquisa, uma leitura minuciosa em relação a esses estudos, apontou que nos trabalhos com docentes de escolas de nível básico, fundamental e médio, há uma queixa crescente em relação as más condições de trabalho, a falta de reconhecimento dos pares e da equipe pedagógica, ao desinteresse dos alunos e a falta de coletivos de discussão, que vem provocando nesses docentes ênfase maior de sofrimento no trabalho. No entanto, também pode-se mencionar que, apesar desses apontamentos, os docentes sentem prazer no ato de lecionar, na percepção que seus alunos aprendem e reconhecem seu trabalho, além de assimilarem à docência como um dom. Nas pesquisas escolares, nota-se a autopercepção dos docentes em relação a organização do trabalho e ao processo de adoecimento, mas os estudos no ambiente escolar têm priorizado a psicodinâmica do trabalho como abordagem teórico-metodológica.

Se tratando dos estudos em universidades, é recorrente a discussão acerca das mudanças ocorridas no ambiente acadêmico em decorrência da expansão do neoliberalismo e da aplicação de modelos de gestão empresarial no âmbito das universidades (LOPES, 2006). Desse modo, as vivências de sofrimento estão relacionadas com a organização do trabalho, além de diversas

queixas quanto a pressões por produtividade e resultados, o que leva o sujeito a não mais distinguir seu tempo de trabalho e lazer, sendo frequentes os depoimentos de docentes que levam trabalho para casa. Outro ponto abordado nos estudos é quanto a perda de sentido do trabalho, pois a flexibilização das relações de trabalho, o excesso de produtividade e a crescente desvalorização do docente tem surtido efeito negativo na construção de sentido e identidade com a profissão para esses professores.

Já em relação as vivências de prazer em docentes universitários, observa-se o reconhecimento de alunos e pares como algo presente, ao contrário do ambiente escolar, dando ao docente a percepção de gratificação pelo trabalho efetuado. Além disso, em sua maioria, os depoimentos tratam a atividade docente como uma prática criativa, o que incentiva esses professores na criação de identidade e reconhecimento da docência como uma profissão prazerosa.