

A Dinâmica Prazer-sofrimento no Trabalho do Corpo Docente dos Cursos Noturnos: um Estudo de Caso em uma Ies Privada

Raquel Arantes Garcia
raquel.garcia@mestrado.unihorizontes.br
FNH

Fernando Coutinho Garcia
fernando.coutinho@unihorizontes.br
FNH

Resumo:Essa pesquisa tem como principal objetivo identificar a percepção dos docentes noturnos em relação à dinâmica prazer-sofrimento nas atividades desenvolvidas, sendo a mesma, baseada na psicodinâmica do trabalho, cujo intento é estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação (MENDES, 2007). A investigação foi realizada em uma IES privada, em Belo Horizonte, por meio do questionário ITRA, que tem por objetivo pesquisar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado, com 30 docentes noturnos. Os resultados apontaram para a importância de se compreender como se configura a dinâmica do prazer-sofrimento em relação aos trabalhadores e às organizações, mostrando que a classe dos docentes noturnos, mais especificamente da IES investigada, consegue vivenciar o prazer e sofrimento, e que o binômio convive numa harmonia perversa, pois enquanto o trabalhador luta com todas as armas disponíveis, caracterizadas pela psicodinâmica do trabalho como mecanismos de defesa, a organização as utiliza como forma de exploração desses sujeitos.

Palavras Chave: Psicodinâmica - Prazer - Sofrimento - Trabalho -

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm passando por mudanças estruturais constantes e profundas, principalmente quando se fala em capitalismo e competitividade, fazendo com que a demanda por profissionais mais comprometidos com a empresa, que vestem a camisa e se dedicam em quase cem por cento às organizações, cresça de modo surpreendente. O desvelo com que as empresas hoje exigem e são tratadas pelos trabalhadores, estão fazendo delas, instituições sagradas, substituindo no subjetivo dos indivíduos, o papel das instituições sociais, como a família e igreja, se impondo aos trabalhadores por meio de discursos falsamente paternalistas. Como a religião, as organizações são formas de controle social, exercido através de mecanismos que criam uma rigidez que age como barreira aos comportamentos espontâneos e instintuais. (MOTTA, 2001).

Somadas às formas de dominação, a precarização do trabalho, a falta de autonomia do indivíduo, a exigência por profissionais mais engajados, dedicados e entregues, a pressão sofrida, auxiliam no enfraquecimento da valia do trabalhador diante a impotente instituição que se tornou a organização. Todos esses fatores colaboram para que o sofrimento no trabalho esteja cada dia mais presente, e que seja origem de várias patologias hoje mundialmente conhecidas. De acordo com Barros, Andrade e Guimarães (2008, p. 11),

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

De acordo com Mendes (2007) os obstáculos existentes entre o desejo das organizações *versus* desejos dos trabalhadores, somados aos fatores acima citados, tecem a teia da exploração laboral, contribuindo com a causa do sofrimento, desenvolvimento de patologias sociais e adoecimentos. Tais consequências podem estar ocultas pelas malhas do capitalismo ou até mesmo pelo próprio inconsciente do indivíduo, que desenvolve estratégias como forma de defesa e/ou transformação desse sofrimento em prazer, mobilizando as demais variáveis. De acordo com Mendes (2007, p. 37), “O sofrimento no trabalho surge quando não é mais possível a negociação entre sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho”. Daí, os mecanismos de defesa se revelam por meio da (re) apropriação do desejo dos sujeitos-trabalhadores, e com isso, no resgate do pensar e agir criticamente sobre a organização do trabalho. (MENDES, 2007). Porém, de forma antagônica, o trabalhador consegue transformar seu sofrimento em prazer, ou apenas suportar o sofrimento sem que ele seja causa de alguma patologia, utilizando-se dos mecanismos de defesa de proteção. Para Mendes (2007, p. 38), “Essas estratégias são definidas por Dejours (1994), como regras de conduta construídas e conduzidas por homens e mulheres”.

Esses mecanismos de defesa estão mais bem detalhados na teoria da psicodinâmica do trabalho, na qual está baseada toda essa investigação. Ela teve início nos anos 1980, na França, por meio de estudos do autor Christophe Dejours. Segundo Mendes (2007, p.31) “[...] o que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas, principalmente, as estratégias de mediação utilizadas contra esse sofrimento.”

Esse artigo passará pelos caminhos da organização do trabalho, onde ocorreram muitas transformações, desde mais remota época, fazendo a integralização com a dinâmica de prazer-sofrimento de Mendes (2007). Em relação ao trabalho docente, essa investigação contemplou os professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada no estado de Minas Gerais, os quais atuam no período noturno. Por meio de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, abordaram-se temas que justificam ou não a permanência desses indivíduos no



cargo, na instituição, e onde a dinâmica prazer-sofrimento se enquadra na sua vida profissional. Sabe-se o quanto é importante a função desse sujeito na sociedade, e que sua manifestação em relação à dinâmica proposta nesse estudo é de suma importância para a sociedade e a IES envolvida, uma vez irão auxiliar na gestão desse capital humano. De acordo com Gradella Júnior (1992, p.136)

O trabalho intelectual do docente objetiva-se na educação desses sujeitos múltiplos, dinâmicos, com as mais diversas interconexões. Sendo assim, a saúde mental dos docentes é mais que uma necessidade, é condição para exercer a função, uma vez que os docentes são responsáveis também por criar as oportunidades para a apropriação e objetivação daqueles sujeitos.

Dessa forma, o artigo se justifica nos âmbitos acadêmico, pragmático e social, pois para a população acadêmica, propicia uma forma complementar de compreender os objetivos do estudo; no âmbito pragmático, a percepção da configuração da dinâmica prazer-sofrimento para essa classe profissional e, no âmbito social, que permite os gestores dessa IES privada a delineação desse indivíduo, podendo contribuir para a melhora não só das condições de trabalho, mas também da formação identitária e psíquica desse sujeito.

Diante do exposto, o artigo abordou a problemática: como se configura a vivência de prazer-sofrimento entre os docentes de uma IES privada, que ministram disciplinas nos cursos de Licenciatura Noturnos? Nesse sentido, o objetivo foi identificar a percepção dos professores dos cursos de licenciatura noturnos das IES pesquisadas em relação ao prazer-sofrimento nas atividades desenvolvidas, analisando os elementos causadores de prazer e sofrimento, os danos e o Custo Humano no Trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. AS TRANSFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO NO TRABALHO

O início das transformações organizacionais ocorreu na era taylorismo/fordismo, quando houve a separação do trabalhador e dos meios de produção (WOOD JÚNIOR, 1992, p.9), aniquilando o trabalho manual. Essa fragmentação dos meios de produção experimentada pelas organizações, foi fruto da prática de Henry Ford, que, com essas mudanças, conseguiu aumentar a produtividade e diminuir custos. Devido a essas alterações organizacionais, os trabalhadores desenvolveram características próprias para sua sobrevivência no mercado, como a polivalência e multifuncionalidade, aspectos considerados essenciais para a permanência do indivíduo no emprego formal. Outro aspecto importante, foi a separação entre execução e elaboração. O trabalhador tinha apenas a tarefa de executar, sem ao menos entender o que o colega de trabalho ao lado fazia; tal ação tornou esse indivíduo descrente de sua capacidade criativa, modificando para si o conceito clássico de trabalho.

Por algum tempo, o modelo de Ford, aperfeiçoado, foi sucesso e se manteve na linha de frente, mesmo com a falta de flexibilidade como um dos aspectos negativos. Após a década de 1950, houve a recaída da produção em massa, e aumento da pressão da sociedade por qualidade e diferenciação fez com que a classe trabalhadora também passasse por mudanças significativas. Surge então, a flexibilização, não só por parte das organizações, mas também e principalmente pelos trabalhadores, sendo deles exigidos mais qualificação e flexibilidade de horários. De acordo com Antunes (2008, p. 24), o padrão produtivo taylorista e fordista vem sendo crescentemente substituído ou alterado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas, das quais a chamada acumulação flexível. Diante do contexto, surge o *Toyotismo*, modelo japonês que superou o *Fordismo*, como conceito de produção flexível, exigindo profissionais cada vez mais polivalentes e multifuncionais. Essa imposição organizacional fez com que os a subjetividade do trabalhador fosse anulada em prol de uma nova concepção capitalista. Segundo Antunes e Alves (2004, p.346), trata-se de “[...]”



princípios do toyotismo, no qual a captura da subjetividade operária é uma das precondições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital.”

Antunes e Alves (2004, p.336) citam as principais mudanças ocorridas, desde o fordismo até os dias atuais; são elas: (i) redução do proletariado fabril, tradicional, manual, estável e especializada, devido à retração do fordismo/taylorismo; (ii) aumento proletariado fabril e de serviços nas diversas modalidades de trabalho precarizado; (iii) aumento do trabalho feminino; (iv) expansão dos assalariados médios no setor de serviços; (v) crescente exclusão dos jovens; (vi) exclusão dos trabalhadores considerados ‘idosos’, com idade próxima de 40 anos; (vii) crescente expansão do trabalho no terceiro setor; (viii) expansão do trabalho a domicílio. De acordo com os autores, todas essas transformações trazem algum tipo de prejuízo ao trabalhador, desde o pagamento de salários menores que os praticados, a trabalhos praticamente escravos. (ANTUNES e ALVES, 2004). Essa flexibilização do capital levou à precarização dos empregos e a um sofrimento ético. (MENDES, 2007). Trata-se de uma ruptura lenta da subjetividade, onde os trabalhadores são levados a pensar com o “cérebro” da máquina organizacional, comungando inconscientemente, as mesmas idéias e objetivos e tecendo planos futuros onde se incluem apenas os interesses organizacionais.

2.2. O SIGNIFICADO DO TRABALHO

A palavra trabalho tem origem no latim *tripaliu*, que significa um instrumento de tortura formado por três paus, utilizados para torturar os escravos e indivíduos pobres que não tinham condições de pagarem impostos. Somente a partir do século XIV, após inclusão de outros sujeitos no mundo do trabalho, a palavra passou a ter um significado mais amplo, o qual dizia ser o emprego de forças humanas na condição de buscar algo em troca. Na visão do olhar clínico, de acordo com Dejours (2004, p.28),

[...] 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; é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc.

Desde a era fordista, o trabalho e seus adjacentes passaram por muitas transformações, não só pela estrutura produtiva, mas também por tudo aquilo que inclui a subjetividade humana. A ameaça de desemprego, trabalhos em condições precárias, além é claro, da deterioração que se amplia na relação entre os homens, que são volvidas prioritariamente para produção e valorização do capital (ANTUNES, 1999). Essas mudanças alteraram a forma de significar o trabalho, não só para os trabalhadores, mas também pelos empregadores.

As organizações ocupam hoje lugar de instituições, que até pouco tempo, eram consideradas sagradas pela sociedade, como a família e a igreja. Motta (2001, p.3) cita que a psicanálise revela que o indivíduo aspira a ser protegido e controlado. O autor ressalta que todas as ilusões derivam de desejos humanos (MOTTA, 2001, p.4). O controle que a igreja e/ou família exercem sobre os indivíduos, somente perdem a força, com surgimento de outras forças, possuidoras de características similares, tais como as organizações. (MOTTA, 2001, p.5). Sabemos que as organizações possuem toda forma de iludir o trabalhador, fazendo-o acreditar que eles desempenham o papel dessas instituições, abrangendo também, de forma perversa, os sentimentos nutridos nas relações com essas instituições, o que sabemos ser pura ilusão. De acordo com Rossi, Mendes, Siqueira e Araújo (2009, p.315),

[...] enquanto se erigem como instituições ‘sagradas’, a empresa capitalista se apresenta aos trabalhadores através de um discurso que faz dela um “porto seguro”, uma ‘família’, o grupo por excelência de pertencimento. O discurso organizacional visa impor-se sem nenhum questionamento, tentando a adesão incondicional de seus membros à sua estrutura de poder, de modo que as relações de dominação



permanecem inalteradas e os indivíduos se alienam em seus próprios desejos de 'um lugar ao sol', no interior da organização.

Esse contexto denota em parte, o quanto foi modificado o sentido do trabalho para os trabalhadores, onde as organizações utilizaram de um alto controle social, capturando a subjetividade do indivíduo, objetivando acréscimo considerável de dedicação desse sujeito às empresas. Pode-se dizer que o significado do trabalho não compartilha mais somente do fato de que o indivíduo disponibiliza seu tempo em troca de uma remuneração, indo muito além, fazendo parte de um processo complexo da vida humana e sua socialização. Segundo Morrin (2001, p.10) no modelo de Hackman e Oldham, existem três características que dão sentido ao trabalho, sendo a variedade no trabalho, a identidade no trabalho e o significado do trabalho em relação a outros atores sociais. De acordo com autora, estudos realizados por Emery (1964,1976) e Trist (1978), mostram também que há seis propriedades que estimulam o comprometimento do trabalhador: (i) variedade e desafio; (ii) aprendizagem contínua; (iii) margem de autonomia; (iv) reconhecimento e apoio; (v) contribuição social que faça sentido; (vi) futuro desejável. Nesse contexto, o sentido do trabalho para o indivíduo se transformou na mesma velocidade em que aumentou a ganância das organizações, ao surgirem mais hostis, trazendo consigo o objetivo único de maximização de lucros, numa visão totalmente consequencialista.

2.3. TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO: ABORDAGEM A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Em meados de 1950, surgiu na França, estudos ligados à psicopatologia no trabalho, cujo objetivo principal era analisar e descrever as doenças mentais ligadas ao trabalho. (MENDES, 2007, p.20). De acordo com a autora, o termo psicopatologia torna-se insuficiente para traduzir o amplo domínio da clínica, devido ao reconhecimento da psicodinâmica, que permitiu transformar o sofrimento em prazer, conferindo sentido e valor a esse sofrimento, sendo inserido uma nova designação: psicodinâmica do trabalho. (MENDES, 2007, p.20). A construção conceitual da psicodinâmica do trabalho teve início no início dos anos 1980, na França, com os estudos de Christophe Dejours, tendo como objetivo principal, estudar as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento. (MENDES, 2007, p.23). De acordo com Dejours (2004, p.28),

[...] a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica que se apóia na descrição e no conhecimento nas relações entre trabalho e saúde mental; a seguir, é uma disciplina teórica, que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social.

Desde que as instituições sagradas, como igreja e família, cederam lugar às organizações, o indivíduo passou a interpretá-la como única forma de sobrevivência num mundo capitalista, quando ela inicia seu poderoso jogo de controle social, utilizando seu discurso como forma de submeter seus trabalhadores aos desejos organizacionais. De acordo com Motta (2001, p.14) "A religião laica, que é a organização hipermoderna, consegue persuadir e convencer que do mais modesto trabalho na empresa depende até mesmo o futuro da humanidade [...]". Essa sacralização das organizações ocupa o imaginário do indivíduo e passa a ser o lugar, antes de tudo, em que os sonhos poderão se realizar. (SANTOS, SIQUEIRA E MENDES, 2009, p.3). Além disso, os autores citam que, em decorrência dessa ocupação, as empresas passaram a se apresentar como produtoras de identidade social, induzindo as referências a serem seguidas. (SANTOS, SIQUEIRA E MENDES, 2009, p.2).



Basicamente, as organizações não respondem às expectativas dos indivíduos em relação aos seus desejos, devido aos seus objetivos capitalistas, causando um bloqueio nessa relação, o que para a psicodinâmica, é o surgimento do sofrimento no trabalho. Assim, de acordo com Mendes (2007, p.37) “[...] o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho. De acordo com Ferreira e Mendes (2001, p.95),

[...] a forma como o trabalho é realizado permite a percepção da atividade como significativa ou não, influenciando o sentido particular que ela assume para cada sujeito, sendo a partir da construção deste sentido específico que emergem vivências de prazer e de sofrimento.

A falta de autonomia, a rigidez hierárquica, excesso de procedimentos burocráticos, falta de participação em decisões, centralização de informações, além de outros, aparecem associadas à vivência de sofrimento no trabalho (FERREIRA E MENDES, 2001, p.95). De acordo com Mendes (2007, p.37), esse sofrimento pode se acentuar, caso a organização do trabalho não conceda ao indivíduo a liberdade de utilizar sua criatividade e sua inteligência prática em suas tarefas diárias. A vivência desse sofrimento pode ser delineada por estratégias de defesa, relacionado ao enfrentamento das imposições e pressões do trabalho, que podem minimizar o sofrimento ou por meio da transformação desse em prazer, que ocorre quando o trabalhador dá um novo sentido ao trabalho. De acordo com Mendes (2007, p.38) a autora, essas estratégias foram determinadas por Dejours (1994) como:

[...] como regras de condutas construídas e conduzidas por homens e mulheres. Variam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade.

Os mecanismos de defesa podem ser individuais ou coletivos, sendo que o primeiro é baseado no sistema taylorista. Esse sistema visava aumentar a produtividade, por meio da rigidez e mais empenho dos indivíduos, e que de acordo com Dejours (1992, p.37), denominava as horas trabalhadas com menos intensidade como vadiagem, que foi assim denunciada como perda de tempo. A divisão do trabalho, também idealizada e realizada por Taylor, além da repetitividade dos gestos, monotonia das tarefas e a robotização, auxiliaram no processo de sofrimento.(DEJOURS, 1992, p.40). De acordo com Lancman e Uchida (2003, p.82), os indivíduos [...] lançam mão ou de mecanismos de defesa, quando trabalham sós e isolados, ou de estratégias de defesa, quando o trabalho é em equipes e grupos.”

As estratégias de defesa coletivas têm como finalidade minimizar a percepção do trabalhador em relação ao sofrimento gerado pelo conflito de relacionamento entre o indivíduo e as empresas. São como normas coletivas de trabalho, onde há um consenso do grupo de trabalhadores. De acordo com Mendes (2007, p.38), essas estratégias “[...] são específicas de cada categoria profissional, sendo construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente e utilizadas para lidar com as contradições suscitadas pela precarização do trabalho.” Conforme cita a autora, as estratégias de defesa mais utilizadas são aquelas de mediação do sofrimento, devido às promessas de sucesso e de reconhecimento onde os indivíduos se tornam vulneráveis e facilmente capturados pelo desejo de produção (MENDES, 2007, p.38). Esse tipo de defesa aparece nas atividades exercidas pelos trabalhadores fora do horário e local de trabalho. São formas de lazer, que momentaneamente e superficialmente dão à sensação de que não há sofrimento que não seja solucionado pelo fim do horário de trabalho. De acordo com Dejours (1992, p.45), devido ao alto custo financeiro do lazer, poucos são os trabalhadores que tem acesso a atividades fora do trabalho e que quase nenhum deles podem organizá-lo de acordo com seus desejos e necessidades. Os mecanismos estratégicos de defesa que transformam o sofrimento em prazer, se configuram por meio da mobilização subjetiva. Trata-se do processo pelo qual o indivíduo coloca de lado sua subjetividade objetivando a transfiguração das circunstâncias geradoras de sofrimento. (MENDES, 2007, p.43). É um processo de



reapropriação, onde o trabalhador mobiliza sua ação para construção ou manutenção do seu poder. (MENDES, 2007, p.44).

Outras formas de defesa são citadas por Mendes (2007, p.38), como de proteção, de adaptação e de exploração. As estratégias de defesa são baseadas na aceitação do sofrimento e alienação de suas causas. De acordo com a autora, esse tipo de defesa pode deteriorar devido a as causas de intensificação do sofrimento. As defesas de adaptação e exploração são baseadas na negação, onde os trabalhadores submetem seus desejos aos desejos organizacionais. Em contrapartida, o prazer acontece quando o trabalhador recebe das organizações a valorização e o reconhecimento no trabalho. Ferreira e Mendes (2001, p.96), afirmam que valorização é quando o trabalho tem sentido e valor em si mesmo, enquanto o reconhecimento compreende ser aceito, admirado e ter liberdade para expor sua individualidade. De acordo com Mendes (2007, p.51), o prazer emerge quando o trabalho cria identidade.

3. METODOLOGIA

Foi utilizada a abordagem quantitativa, por meio de aplicação de questionário Inventário Sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (MENDES, 2007), que visa identificar os indicadores críticos do trabalho. Segundo Mendes (2007, p.112) “o ITRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto do trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos. Em relação aos meios, foi utilizado estudo de caso, que de acordo com Yin, (2007, p. 27), tem a “[...] capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências [...]”. Além disso, outro aspecto importante é a variedade de dados que se coletou nessa investigação sendo possível com isso “[...] cruzar informações, confirmar ou rejeitar hipóteses, descobrir novos dados, afastar suposições ou levantar hipóteses alternativas.” (LÜDKE e ANDRÉ, 1986, p. 19). Referente aos fins, trata-se de pesquisa descritiva, pois objetiva “[...] descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987, p.110). De acordo com o autor, “[...] os estudos descritivos não ficam simplesmente na coleta, ordenação, classificação de dados. Podem estabelecer-se relações entre as variáveis.” (TRIVIÑOS, 1987, p.110).

A população foi constituída por docentes de uma universidade privada, situada na cidade de Belo Horizonte, MG, uma amostra intencional, formado pelo corpo docente noturno dessa IES; essa amostra foi escolhida conforme os professores chegavam para o período noturno e posteriormente, por meio de solicitação interna.

A análise dos dados foi realizada por meio de técnicas de estatística descritiva, desvio-padrão e média, e tratados por meio da versão 18.0 do *Statisc Package for the Social Sciences (SPSS)*, utilizando técnicas gráficas para comparação de variáveis. Esse sistema permitiu, por meio das escalas do questionário ITRA, analisar as variáveis pela técnica fatorial. A escala EACT e ECHT são de 5 pontos, onde suas bases fatoriais aparecem em 3 níveis diferentes:

- a) Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave;
- b) Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico;
- c) Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatória.

A escala EIPST é composta por 4 fatores, sendo 2 que avaliam o prazer e 2 que avaliam o sofrimento. A análise deverá ser feita diferentemente do que as escalas anteriores, devido a inclusão de itens positivos, porém igualmente as anteriores quando diz respeito aos níveis:

- a) Para a vivência em prazer:



- Acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatória;
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação mais moderada, crítico;
- Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.

Para a vivência em sofrimento:

- Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave;
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação mais moderada, crítico;
- Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatória.

A última escala foi analisada de forma diferenciada das outras, devido às situações muito graves relacionadas à saúde, onde a repetição num nível moderado já significa adoecimento. Seus resultados devem ser analisados em quatro níveis:

- d) Acima de 4,1 = avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais;
- e) Entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para freqüente, grave;
- f) Entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada, crítico;
- g) Abaixo de 1,9 = avaliação mais positiva, suportável.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra dessa investigação foi constituída por 30 docentes noturnos, pertencentes a uma IES situada na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais. Dentre eles, a pesquisa mostra que a maioria dos entrevistados são casados (75,9%), tem de 31 a 35 anos (41,4%) e possuem apenas a especialização (72,4%). De acordo com as respostas dos entrevistados, pode-se dizer que a maioria nunca teve nenhum afastamento por motivos de saúde (86,2%), conforme TAB. 1.

Tabela 1: Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde.

Afastamento do trabalho por motivo de saúde relacionada ao trabalho	Casos	%
Nenhum	25	86,2
Entre 1 e 3	4	13,8
Total	29	100,0

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

Em relação aos dados que caracterizam o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), foi detectado que o fator *organização do trabalho*, comparado aos demais, é o que mais impacta os sujeitos respondentes, com um valor de $p < 0,01$ (TAB. 2).

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

Contexto do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho (OT)	3,27		
Condições de trabalho (CT)	2,00	0.000**	OT > CT = RSP
Relações sócio profissionais (RSP)	2,30		

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011

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

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

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

Corroborando com esse resultado em específico, Antunes e Alves (2004) mostraram que já na era toyotista, foi imposta pelas organizações, a flexibilização da mão de obra, a qual

exigia profissionais cada vez mais polivalentes e multifuncionais, fazendo com que a subjetividade do trabalhador fosse anulada em prol de uma nova concepção capitalista. Tal fato perdura até os dias atuais, onde as empresas fazem dessa exigência condição inicial para permanência do sujeito na formalidade, impactando de forma perversa na vida do trabalhador, uma vez que sua subjetividade é capturada, que na literatura é um dos aspectos que geram sofrimento no trabalho. Além desse aspecto, a pesquisa mostrou também que a pressão sofrida dentro das empresas impactam na vida do trabalhador. De acordo com os resultados, os entrevistados informaram sistematicamente, com uma média acima de 3,7, *existir dentro da organização onde trabalham fiscalização do desempenho, forte cobrança por resultados, rigidez nas normas para execução das tarefas e pressão para cumprimento das tarefas no prazo*. De acordo com Dejours (1992, p. 52), “Via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são a possibilidade de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.” Isso denota que, de acordo com os resultados dessa escala, há grande possibilidade de haver sofrimento no trabalho desses sujeitos de pesquisa, mesmo que inconscientemente eles neguem, afinal a negação é um dos mecanismos de defesa que visam minimizar tal sentimento.

Em relação ao custo humano do trabalho, constatou-se uma situação grave no que diz respeito ao *custo cognitivo* (TAB. 3). Isso quer dizer que o aprendizado e a exigência do saber feita pela IES em relação aos sujeitos da pesquisa, é muito forte, ou seja, bastante exigido. Essa conclusão é corroborada de acordo com a afirmação de Leda (2006, p.7) “[...] o docente também vem sendo muito afetado pelo ritmo acelerado das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o que inclui o aumento de exigências em relação à sua qualificação [...]”. Aspectos do *custo humano cognitivo* também foram considerados indicadores graves, de acordo com resposta dos entrevistados. Desses, os mais graves são usar *a criatividade, ter concentração mental, fazer esforço mental, ter desafios intelectuais, usar a memória, ser obrigado a lidar com imprevistos e ter que resolver problemas*, os quais, em sua maioria foram avaliados como graves, acima da média 3,7.

Tabela 3: Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo cognitivo

Indicadores	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Usar a criatividade	4,28	0,70	4,0	4,0	5,0
Ter concentração mental	4,24	0,95	4,0	4,0	5,0
Fazer esforço mental	4,21	0,82	4,0	4,0	5,0
Ter desafios intelectuais	4,10	0,86	4,0	4,0	5,0
Usar a memória	4,07	1,16	4,0	4,0	5,0
Ser obrigado a lidar com imprevistos	3,97	0,98	3,0	4,0	5,0
Ter que resolver problemas	3,90	1,01	3,0	4,0	5,0

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

De acordo com a temática proposta, o resultado das entrevistas revelou que o indicador mais positivo relacionado aos fatores de prazer, foi *a realização profissional (4,0)*, seguida da *realização profissional*. Tal resultado corrobora com a literatura, uma vez que Mendes (2007, p.51) afirma que para que o trabalho funcione como fonte de prazer, o trabalhador deverá ter identidade, *realização*, reconhecimento e liberdade, permitindo que ele se torne sujeito de ação. Pode-se verificar nas tabelas abaixo, que a maioria dos fatores pertinentes à realização profissional e a liberdade de expressão, os quais são parte integrante do conjunto de aspectos para busca do prazer no trabalho, estão enquadrados, de acordo com a autora, entre moderada, positiva e satisfatória (TAB. 4 e 5).

Tabela 4: Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional

Indicadores	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Orgulho pelo que faço	4,34	0,72	4,00	4,00	5,00
Gratificação pessoal com minhas atividades	2,24	0,87	4,00	4,00	5,00
Identificação com as minhas tarefas	4,21	0,68	4,00	4,00	5,00
Realização profissional	4,14	0,79	4,00	4,00	5,00
Bem-estar	4,00	0,80	3,50	4,00	5,00
Valorização	3,75	0,97	3,00	4,00	4,00
Satisfação	3,72	0,75	3,00	4,00	4,00
Reconhecimento	3,72	0,92	3,00	4,00	4,00
Motivação	3,69	0,81	3,00	4,00	4,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

Tabela 5: Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão.

Indicadores	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Liberdade com a chefia para negociar minhas demandas	4,07	0,88	3,00	4,00	5,00
Liberdade para usar minha criatividade	3,93	0,88	3,00	4,00	5,00
Liberdade para falar sobre meu trabalho com as chefias	3,86	0,83	3,00	4,00	4,00
Solidariedade entre os colegas	3,79	0,62	3,00	4,00	4,00
Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	3,69	0,76	3,00	4,00	4,00
Cooperação entre colegas	3,48	0,69	3,00	4,00	4,00
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	3,38	0,78	3,00	3,00	4,00
Confiança entre colegas	3,17	0,80	3,00	3,00	4,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

Em relação aos fatores relacionados ao sofrimento, o *esgotamento profissional* foi considerado o mais crítico em relação aos outros (2,71). Numa avaliação global, como é vista na TAB. 6, verificou-se que todas as questões relacionadas ao esgotamento profissional dos sujeitos, foram apontadas entre satisfatória e crítica, devido aos escores de 3,00 na maior parte dos casos.

Tabela 6: Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional

Indicadores	Medidas Descritivas				
	Média	D.P.	P25	Mediana	P75
Estresse	3,14	1,09	2,50	3,00	4,00
Sobrecarga	3,03	1,09	2,50	3,00	4,00
Esgotamento emocional	2,90	0,98	2,00	3,00	3,50
Insatisfação	2,72	0,96	2,00	3,00	3,00
Frustração	2,48	1,02	2,00	2,00	3,00
Medo	2,41	1,18	2,00	2,00	3,00
Insegurança	2,31	1,11	1,50	2,00	3,00

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

Diante desse contexto, a literatura endossa os resultados, quando Nohara *et al.* (2008) afirmam que,



O sofrimento é definido como uma vivência individual, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como medo, angústia e insegurança decorrentes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las, pelas imposições das situações de trabalho.

Como pode-se detectar diante dos resultados, todos os aspectos geradores de prazer e sofrimento no trabalho, a literatura confirmou por meio do referencial teórico desta investigação, corroborando com a psicodinâmica do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa trouxe, por meio de seus resultados, à luz da psicodinâmica do trabalho, informações importantes, cujo estudo torna-se essencial para entender como se configura a dinâmica do prazer-sofrimento em relação aos trabalhadores e às organizações.

A primeira conclusão da pesquisa foi que a organização e as condições de trabalho, respectivamente, são perspectivas impactantes na vida dos sujeitos entrevistados. A fiscalização do desempenho, forte cobrança por resultados, rigidez nas normas para execução das tarefas e pressão para cumprimento das tarefas no prazo, fazem com que os docentes vislumbrem a organização do trabalho como aspecto de maior impacto em suas vidas dentro das organizações.

Em relação à doença geradas por atividades laborais, os resultados mostraram que, apesar de haver número não significativo de profissionais que já se afastaram por esse motivo, existem alguns fatores que fazem com que os docentes vivenciem o sofrimento dentro da organização, como o esgotamento profissional, o qual é composto por estresse, sobrecarga, esgotamento emocional, insatisfação, frustração, medo e insegurança.

Além dos aspectos citados geradores de sofrimento no trabalho, o presente artigo mostrou também que há vivências de prazer entre os docentes relacionado ao trabalho, proveniente da realização profissional, constituído por vários aspectos, os quais confirmados por Mendes (2007, p.51), como reconhecimento, realização, liberdade, mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação.

Os resultados mostraram que a dinâmica prazer-sofrimento está presente entre os docentes investigados, apresentando um cenário que, de acordo com Mendes (2007, p.42), trata-se de uma fase da psicodinâmica, onde “[...] o trabalho é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento [...]”, considerando “[...] a existência de forças contraditórias e conflitantes no contexto do trabalho, sendo as vivências de prazer-sofrimento entendidas como sentido do trabalho e, como tal, uma construção única e dialética.”

6. REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, R; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, pp. 335-351, 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 19 ago. 2011.
- BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARAES, L.V.M. O Lugar do trabalho na psique dos indivíduos: luto, melancolia e auto-aniquilamento do ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD. 2008.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Aboré, 1992.



- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, pp. 27–34, 2004.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, pp. 93-104, 2001.
- GRADELLA JUNIOR, Osvaldo. Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n.1, pp. 133-148, 2010.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, pp. 79-90, 2003.
- LÉDA, D. B. Trabalho docente no Ensino Superior sob o contexto das relações sociais capitalistas. In: SILVA JÚNIOR, J. R.; OLIVEIRA, J. F.; MANCEBO, D. (Org.). **Reforma Universitária: dimensões e perspectivas**. Campinas: Alínea, pp. 73-87, 2006.
- LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.
- MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.
- MORRIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas- RAE**, v. 41, n. 3, pp. 8-19, 2001.
- MOTTA, F. C. P. A Organização como Religião Laica. **Organização & Sociedade**, v.8, n.22, 2001
- ROSSI, E. Z. *et al.* Sedução e servidão em um caso de LER/DORT: Diálogo entre a psicodinâmica do Trabalho e a sociologia clínica. **Revista Psicologia Política**, v. 9, n.18, pp. 313-330, 2009.
- SANTOS, M. A. F.; SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Imaginário Organizacional e Sofrimento no Trabalho: Um estudo de caso no setor Bancário. In: Encontro GPR, Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2009.
- TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. Cap. 4 e 5.
- WOOD JÚNIOR, T. Fordismo e toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de empresas**, São Paulo, v. 32, n. 4, pp. 6-18, 1992.
- YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookamn, 2007.