

**A RELAÇÃO DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:
UM ESTUDO COM DOCENTES EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO
SUPERIOR
PRIVADA DE BELO HORIZONTE**

***THE PLEASURE AND SUFFERING AT WORK: THE STUDY WITH
TEACHERS IN A PRIVATE HIGH INSTITUTION LOCATED IN BELO
HORIZONTE***

RODRIGO DIAS GALVÃO

Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes; Especialista em cinema pelo Instituto de Educação Continuada da PUC/MG e Graduado em Publicidade e Propaganda pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (1999).

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de analisar a relação entre o prazer e o sofrimento dos professores de uma instituição de ensino superior privada em Belo Horizonte. Para tanto, utilizou-se uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e quantitativa. Participaram desta pesquisa 16 professores que responderam a um questionário estruturado, elaborado com base no Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) desenvolvido por Mendes e Ferreira (2003). Esta pesquisa apontou que a maioria dos indicadores do impacto da atividade docente foi avaliada entre críticos a graves. A organização do trabalho causa mais sofrimento para os docentes do que as relações socioprofissionais. O custo humano no trabalho mais grave se refere ao cognitivo, como ter concentração mental, desafios intelectuais e ser obrigado a lidar com imprevistos. Com relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, constatou-se avaliação crítica em praticamente todos os indicadores, com destaque para um ligeiro esgotamento profissional. O mesmo ocorre com as condições do trabalho propriamente ditas, cujos depoimentos revelaram descontentamento com a liberdade de expressão. Ainda em relação às vivências de prazer

e sofrimento no trabalho, outro aspecto que merece destaque, são as exigências aos professores, pois segundo os mesmos, a falta de reconhecimento do esforço e a falta de reconhecimento do desempenho profissional, foram avaliadas como situações graves. Este estudo indicou que os professores da instituição de ensino superior pesquisada estão submetidos a um grau de sofrimento e insatisfação, de forma que a precarização do trabalho está fortemente presente no contexto profissional destes docentes.

PALAVRAS-CHAVE: Prazer e sofrimento; Trabalho docente; Instituição de Ensino Superior.

ABSTRACT

This article analyses the pleasure and suffering at work of teachers of private High Institution in Belo Horizonte. The study was descriptive with quantitative and qualitative approach, using the case study method. The research involved 16 teachers of the school, responding the instrument of Mendes e Ferreira (2003). The research show that the majority of indicators was evaluated as critical and grave. The work organization is object of suffering in comparison with social and professional relations. The principal work cost was cognitive in terms of mental concentration, intellectual challenge and deal to unexpected situations. In terms of pleasure and suffering at work was possible to verify a critical evaluation in almost the indicators, with significance for the professional struggling. The same thing happens with work conditions, whose declaration of teachers reveal dissatisfaction with the freedom of speech. The other aspect in that direction is related to the requirements at teachers, considering that they feel a lack of recognition in terms of professional performance. That study indicated the presence of suffering and dissatisfaction on the work context of teachers that participated of the research.

KEYWORDS: Pleasure and suffering; Teaching work; High Institution.

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos têm provocado sistemáticas mudanças no campo de trabalho. Na atividade docente estas mudanças vieram alavancar ainda mais a profissão do professor oferecendo ao mesmo inúmeras oportunidades de otimização de suas práticas

pedagógicas, que em considerável grau, interferiu em seu mundo interior, mental, afetiva, emocional e até mesmo sentimentalmente. Entretanto, as condições de trabalho pelas quais este profissional é submetido em sala de aula não mudaram, o que aumentou a carga psíquica a que ele está sujeito.

Considerando ainda que a carga do trabalho é normalmente separada em física e mental e que esta última encabeça uma série de fenômenos de ordem neurofisiológica e psicofisiológica, que são, dentre outros, variáveis psicossensoriais, perceptivas e até mesmo fenômenos de ordem sociológica, como variáveis de comportamento, de caráter e motivacionais (DEJOURS, 1994), o aumento desta carga psíquica em sala de aula torna o trabalho cansativo, uma vez que se um trabalho permite o aumento desta carga ele é considerado fatigante (DEJOURS, 1994).

A globalização, com suas inovações tecnológicas, com as mudanças de paradigmas até então enraizados em nossa cultura tem provocado profundas transformações no mercado de trabalho. Sennet (2002) enfatiza que o caráter flexível do capitalismo tem como consequências a negação de formas rígidas da burocracia, a alteração dos significados do trabalho e a efetivação da rotina exacerbada. E justamente este caráter flexível, que colocou uma interrogação na estabilidade do docente traz a perda da esperança, do sonho de ascensão e de progresso social por meio do trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2011), provocando até mesmo sua precarização, ao levarmos em conta esta vulnerabilidade.

Mesmo considerando todos estressantes fatores acima mencionados e relacionados com a carga psíquica do trabalho, se eles satisfazem às necessidades de um trabalhador, falamos em prazer. Contudo, se estas necessidades não são satisfeitas e por vezes levam o trabalhador a sensações desagradáveis, falamos em sofrimento. Por estes motivos, este projeto de pesquisa pretende estudar a relação entre prazer e sofrimento no trabalho do docente dentro de uma instituição de ensino superior privada na cidade de Belo Horizonte,

Assim sendo, o estudo da relação prazer e sofrimento, no nível das relações de trabalho dos docentes, em campo, vem se constituindo como campo fértil à pesquisa acadêmica.

Diante do exposto, a pergunta que norteia esta pesquisa é: como se encontra configurada a relação prazer e sofrimento na profissão do docente em uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte? Para a pergunta norteadora desta pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos gerais e específicos.

O objetivo geral deste projeto é compreender a relação prazer X sofrimento no trabalho do docente em uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte, considerando-se todos os aspectos relativos à diversidade no ambiente de trabalho.

Para o cumprimento do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: descrever e analisar o contexto de trabalho em que atuam os docentes ao ministrar aulas na faculdade pesquisada; descrever e analisar os danos físicos, sociais e/ou psicológicos causados aos docentes; descrever e analisar como as vivências de prazer e sofrimento afetam os professores da faculdade pesquisada; descrever e analisar quais são os custos sofridos pelos profissionais, em seus aspectos afetivos, físicos e cognitivos e; descrever as estratégias de defesa utilizadas.

O tema em questão possibilita investigar a relação de prazer e sofrimento entre os docentes de uma Instituição de Ensino Superior privada de Belo Horizonte, bem como entender os fatores das condições de trabalho destes professores, nesta instituição.

Do ponto de vista acadêmico, ao correlacionar aspectos da relação prazer e sofrimento com a atividade docente pretende-se, com esta pesquisa, contribuir para os estudos da área da Educação voltados especialmente para a necessidade do docente do ensino superior. O estudo realizado com os professores mostra as condições em que se encontram estes docentes na instituição pesquisada, condições estas que podem interferir na prática profissional destes professores em sala de aula, comprometendo a qualidade de seu trabalho.

Do ponto de vista organizacional, insta ressaltar que a presente pesquisa apontará para a compreensão do mundo do trabalho do docente, viabilizando os resultados de forma a contribuir para as possibilidades de melhorias a serem implementadas, como sugestão, por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas na unidade de serviço do presente projeto.

Do ponto de vista social estudar até que ponto a profissão do docente provoca prazer ou sofrimento a este profissional, nesta instituição de ensino superior, estudo que pode contribuir para a melhoria do desempenho do professor em sua atividade profissional.

Além da introdução este projeto apresenta mais três capítulos. No segundo descreve-se o referencial teórico relativo ao trabalho, com suas implicações na vida do trabalhador, as relações entre o prazer e o sofrimento no contexto do trabalho e as práticas da vivência de prazer e sofrimento no trabalho docente. No terceiro capítulo, desenvolve-se a contextualização e ambiência do estudo. No quarto capítulo, desenvolve-se a metodologia utilizada, justificando sua adequação à esta pesquisa.

O referencial teórico deste artigo divide-se em três seções: na primeira aborda-se a relação entre o homem e o trabalho; na segunda, a relação entre prazer e sofrimento e na terceira as vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente.

2 A RELAÇÃO ENTRE O HOMEM E O TRABALHO

Toda atividade humana que sugere esforço físico e mental, pode ser entendida como trabalho. Melo (2007) percebe as relações de trabalho como o conjunto das relações encontradas dentro das organizações entre os diversos sujeitos ou atores sociais envolvidos. Define, ainda, como variáveis constituintes do campo de estudos das relações de trabalho o próprio “processo de trabalho, a prática da gestão dos recursos humanos e o processo de regulação de conflitos, que sofrem dos contextos macro: político, econômico, tecnológico e cultural”. Ele afirma que estas variáveis se inter-relacionam, provocando impactos recíprocos.

O trabalho deve ser entendido além do simples ato de trabalhar. Muito além da remuneração financeira, há a remuneração social, aquela que exerce a integração a certos grupos com direitos sociais (LANCMAN e SZNELWAR, 2004). O trabalho docente assume que as relações entre empregados e empregadores são decorrentes das relações de poder e se estabelecem na e para a realização dos processos de trabalho (MELO, 2007).

Sobre as relações entre o homem e o trabalho, Bendassolli e Soboll (2011) são mais precisos ao afirmar que: “Trabalho é a atividade coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho”. Desta forma, entende-se que há uma alteração paradigmática na sociedade laboral.

Mas, na Sociedade Pós-industrial do século 20 o Estado-nação, isoladamente e com suas estruturas tradicionais, já não é o espaço privilegiado para resolver os conflitos socioeconômicos surgidos, sobretudo, da sociedade do trabalho contemporânea, provenientes do mundo globalizado, da sociedade da informação centrada em modernas tecnologias e no pensamento único (GUERRA, 2015, p. 179)

Por outro lado, a relação homem trabalho não pode se limitar a uma análise individual, visto que ele é uma relação social. O trabalho coletivo deve ser articulado em torno por uma equipe em torno de uma função social na tentativa de democratizar os conhecimentos acumulados e construir novos conhecimentos. Assim sendo, a relação homem trabalho no âmbito coletivo, além de pressupor a “intervenção e apropriação de

saber-fazer coletivo” (Bendassolli e Soboll, 2011), exige regras que devem ser aceitas por todos os membros desta coletividade, pois como afirmam os próprios autores supracitados:

As regras de trabalho organizam e estruturam, de um lado o trabalho concreto e, por outro lado, organizam as modalidades de cooperação. Com efeito, o coletivo de trabalho é sempre constituído em torno de regras de trabalho comuns cuja construção deriva do próprio coletivo” (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011)

Para análise deste artigo torna-se relevante estudar as características evolutivas da atividade profissional do docente, precisam ser levadas em conta. A sala de aula, desta forma, tem oferecido ao professor novas tecnologias, novos recursos, novas oportunidades, que exigem do docente novas competências. (DJOURS 1994) afirma que o trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada.

3 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

A relação prazer e sofrimento no trabalho vêm sendo estudada há anos. De acordo com Bermudéz (2015), os riscos no ambiente de trabalho seguem evoluindo ao mesmo passo que as relações sociais se adaptam às necessidades dos trabalhadores. Assim, a relação prazer e sofrimento no trabalho se tornou objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho, uma vez que compreende:

[...] o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento”. (MENDES, 2007).

A associação do prazer e do sofrimento com o trabalho assume diversos desdobramentos como a punição - que canaliza ao sofrimento - e com a satisfação - que canaliza ao prazer – dentre outros sentimentos que não estão presentes apenas nos ambientes organizacionais, como afirma Mendes (2007).

De acordo com Djour, Abdoucheli e Jaet (1994) o prazer tem sido ligado à motivação e ao desejo, de forma que o indivíduo, na oportunidade de satisfazer seus desejos, experimenta o prazer.

Já Mendes (1994) afirma que o sofrimento aparece quando o trabalhador não consegue equilibrar os desejos individuais e os objetivos organizacionais.

3.1 VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOCENTE

Considerando que o trabalho pode gerar motivação e produtividade no trabalhador, o estudo sobre o trabalho docente ganha uma grande importância na sociedade moderna.

É difícil imaginar professores que não gostem da sala de aula, do ambiente acadêmico. Docentes universitários afirmam que aprendem fazendo, já que na maioria dos casos não viveram processos de formação específica para a docência (CUNHA, 2004).

A atividade docente, para um professor que apresenta alguma dificuldade quanto ao domínio das novas técnicas didáticas, pode tornar o trabalho perigoso, pois ele se opõe à sua livre atividade. Aí começa o sofrimento, uma vez que a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS, 1994).

Por outro lado, a corrente da psicodinâmica do trabalho aponta que quando é realizado de forma adequada, o trabalho pode gerar prazer, pois conforme afirmou Aristóteles, os indivíduos devem ser livres para planejar, executar e dar destino àquilo que produziram (MENDES *et al.* 2006).

4 CONTEXTUALIZAÇÃO E AMBIÊNCIA DO ESTUDO

Integrante de um dos maiores grupos educacionais do Brasil e há mais de 10 anos no ensino superior, a IES atende atualmente mais de 300.000 alunos de graduação, nas modalidades presencial e à distância.

Com a missão de formar cidadãos e prepará-los para o mercado de trabalho a IES deste artigo pretende atingir este objetivo por meio dos valores de integridade, legalidade, transparência e justiça.

A IES em análise conta atualmente com uma estrutura bem diversa. Com unidades em vários bairros da cidade de Belo Horizonte oferece cursos em diferentes áreas do saber, como Administração, Arquitetura, Biomedicina, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Ciências Biológicas, Comunicação Social, Direito, Educação Física, Enfermagem, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Farmácia, Fisioterapia, Gestão Comercial, Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Finanças, Letras, Logística, Marketing, Nutrição, Pedagogia e Psicologia.

Neste artigo, este estudo abordará os docentes dos cursos de administração de empresas e de gestão comercial de uma das unidades da IES aqui pesquisada, situada em Belo Horizonte. As entrevistas serão feitas durante a jornada de trabalho dos professores na própria unidade em estudo.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa, entendida como atividade primordial para a ciência, pois além de aproximar o pesquisador da realidade a ser investigada, constitui-se um processo inacabado. Contudo, ela fornece elementos que tornam possível uma intervenção nesta realidade, acima citada (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Para Minayo (2007), a metodologia é entendida como o caminho do pensamento e o instrumental próprio de abordagem da realidade. Desta forma, a metodologia deve compreender tanto o método quanto as técnicas adotadas para a realização da pesquisa.

5.1 TIPO E MÉTODO DE PESQUISA

Para se chegar aos objetivos desta investigação realizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa e quantitativa. Quantitativamente a pesquisa justifica-se, pois a mesma, além de ser realizada no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno (VERGARA, 2010), preocupa-se com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, concentrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Qualitativamente, a pesquisa justifica-se, pois trabalha valores, motivos, desejos e atitudes que constituem a realidade social, sob a ótica dos atores das relações, segundo Minayo (2007). O caráter qualitativo da pesquisa também assume aspecto fundamental no estudo, uma vez que busca a compreensão dos fatos, dos significados e das relações subjacentes à situação estudada. Neste caso, a percepção dos riscos de adoecimento relacionados ao trabalho experimentados pelos professores no exercício de sua profissão.

Quanto aos fins, a pesquisa descritiva deste projeto justifica-se pela necessidade de estudar a relação prazer e sofrimento entre os docentes, pois é o tipo de pesquisa que consegue descrever o fenômeno em detalhes (TRIVINÕS, 1987). Com este tipo de pesquisa, almeja-se ir além da identificação da existência entre as variáveis, ela visa determinar também a natureza desta relação.

Levando em consideração as possibilidades dos meios que uma pesquisa científica pode assumir, a proposta para este trabalho quanto aos meios é realizar uma pesquisa de

campo. Em um primeiro momento, será aplicado um questionário, que é um instrumento que possui questões fechadas a serem respondidas pelos professores (VERGARA, 2010). Na segunda fase será implementada por meio de uma pesquisa qualitativa, contendo um roteiro com questões pertinentes aos dados quantitativos mais relevantes levantados na primeira fase.

Para a coleta quantitativa de dados será levantado uma amostra de todos os docentes do curso de Administração da IES pesquisada em uma unidade da cidade de Belo Horizonte. Para a coleta de dados qualitativos pretende-se entrevistar 10 professores. O roteiro de entrevista será baseado nos resultados quantitativos mais relevantes levantados na primeira fase da pesquisa e no ITRA (Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento) de Mendes e Ferreira (2007). Esse inventário será transformado em perguntas para se investigar o contexto do trabalho, os danos decorrentes do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento os custos do trabalho e as estratégias de combate ao sofrimento.

5.2 UNIDADE DE ANÁLISE E SUJEITO DA PESQUISA

De acordo com Collis e Hussey (2005), uma unidade de análise é o tipo de caso ao qual se referem as variáveis ou os fenômenos em estudo, bem como o problema de pesquisa, sobre os quais são coletados e analisados os dados. Nesta pesquisa, a unidade de análise constituiu-se de uma instituição de ensino superior localizada na cidade de Belo Horizonte.

Os sujeitos da pesquisa, que de acordo com Vergara (2007) são pessoas que fornecerão os dados de que a pesquisa necessita, foram os docentes desta instituição de ensino superior. Eles foram abordados durante o horário de trabalho, mais especificamente antes do início ou no intervalo das aulas. Este método foi empregado para que se possa encontrar maior fidelidade nas respostas, bem como maior sensibilidade quanto aos objetivos propostos por este projeto, pois como afirma Gerhardt e Silveira (2009) metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou estudo, ou para se fazer ciência. Foram entrevistados 16 professores desta instituição de ensino.

5.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos de coleta de dados utilizados na pesquisa constaram de um questionário e de um roteiro de entrevista estruturada.

O questionário correspondeu à primeira etapa da pesquisa, aplicado com o objetivo de levantar: a) variáveis demográficas e ocupacionais dos participantes da pesquisa e b) dados do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), elaborado por Mendes (2007).

A parte fundamental do questionário ITRA está associada ao inventário de Mendes (2007), cuja escala já passou por processo de validação. Os estudos dessa autora se orientaram para o diagnóstico de indicadores críticos no trabalho, buscando traçar um perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento na atividade profissional, gerando dimensões de subjetivação.

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

O ITRA é composto por escalas interdependentes, que avaliam as dimensões da inter-relação trabalho e os riscos de adoecimento, traduzidas nas quatro escalas, a saber: a) descrição do contexto de trabalho – compreende representações relativas à organização, às relações socioprofissionais e às condições do trabalho. Essa categoria é avaliada pela “Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho” (CT); b) descrição das exigências – compreende representações relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho. Essa categoria é avaliada pela “Escala de Custo Humano no Trabalho (HT); c) descrição do sentido do trabalho – compreende representações relativas às vivências de prazer e sofrimento no trabalho. É avaliada pela “Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (PST); d) descrição dos efeitos do trabalho – compreende representações relativas às conseqüências em termos de danos físicos e psicossociais. É avaliada pela “Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho” (DRT).

A distribuição, aplicação e coleta dos questionários demandaram 8 semanas. Foram aproveitados horários antes e depois de aulas, lanches em cantinas, almoços, jantares e, até visitas em fins de semana. O tempo médio gasto para as respostas foi de 39 minutos, quando aplicados pelo autor.

As entrevistas qualitativas, gravadas e posteriormente transcritas, foram realizadas com 10 respondentes do questionário, submetendo-se à apreciação deste grupo os principais resultados obtidos na etapa quantitativa da pesquisa, bem como aspectos

caracterizadores da atividade docente. O procedimento buscou aprofundar a percepção a respeito das vivências de prazer e sofrimento decorrentes das atividades de docência.

4.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Realizou-se o tratamento dos dados quantitativos por meio das técnicas estatísticas univariada e bivariada. Foi apurada a distribuição de frequência do questionário em termos de estatística univariada, em consonância com as partes constituintes do instrumento de coleta de dados. Para esse tratamento, foram utilizadas medidas de posição amostral (média e mediana) e medidas de dispersão dos dados (intervalos P25 e 75 e desvio-padrão).

Para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e ocupacionais e as variáveis de fatores do ITRA dos docentes pesquisados, foram utilizados testes paramétricos. Para a variável gênero, faixa etária e tempo de trabalho, que possui somente duas categorias, foi adotado o teste t para 2 amostras independentes, para a comparação dos valores centrais entre as categorias.

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

O exame de fidedignidade foi abordado por meio da avaliação de sua consistência interna. Seguindo a recomendação de diversos autores (Churchill,1979, Spector, 1992 e Urdan,1995), neste trabalho optou-se pelo exame de consistência interna das escalas existentes no questionário referente a seção fatores de pressão, sintomas e estratégia de combate ao estresse, através do cálculo do coeficiente de Alfa de Cronbach das sub-escalas, que determina o quanto os itens da escala estão inter-relacionados. Apesar de ser semelhante, esse indicador não deve ser confundido com índices de correlação.

Nunnally, citado por Spector (1992), estipulou uma regra de que uma escala seria considerada consistente se possuisse um valor de alfa superior a 0,70. Malhotra (1996) aceita valores maiores de 0,60.

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

Ao se analisar com a análise bivariada o exame de fidedignidade foi feito por meio do coeficiente de consistência interna conhecido como Alfa de Cronbach de modo a verificar se as questões referentes a cada tipo de fator estavam realmente representando seus respectivos grupos. Foi calculado para cada uma das sub-escalas identificadas anteriormente por Cooper, Sloan e Willians (1988).

De uma maneira geral, as questões de cada tipo de fator de contexto do trabalho foram confirmadas as suas dimensionalidades e, por isso mesmo sua validade, pois o alfa foi superior a 0,60 na maioria dos casos.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo compõe-se de duas seções. Na primeira, descrevem-se os resultados a partir da distribuição de frequências. Na segunda, são apresentadas e discutidas, mediante a utilização de procedimentos estatísticos bivariados, as associações das variáveis da pesquisa: dados demográficos e ocupacionais, e fatores de prazer e sofrimento no trabalho.

5.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 16 docentes de uma Instituição de ensino superior privada composta, em termos de tamanho, por 8 pessoas do sexo feminino (50%) e por 8 pessoas do sexo masculino (50%).

Em termos de faixa etária, o maior percentual dos docentes pesquisados tem de 31 a 35 anos de idade (49,8 %). A maior parte dos docentes entrevistados (68,6%) está compreendida entre 36 a 40 anos (18,8%) e 31 a 35 anos (49,8%).

Em relação ao estado civil, 56,3% dos docentes pesquisados são casados, 31,3% são solteiros e 12,5% são divorciados.

81,4% dos professores pesquisados têm mestrado incompleto a doutorado incompleto.

Em relação ao tempo de atuação no magistério, pode-se dizer que quase a metade dos docentes amostrados já estão lecionando entre 6 a 10 anos (56,3%) e 31,3% estão lecionando entre 1 a 5 anos.

Os resultados apontaram que a maior parte dos docentes amostrados (87,5%) trabalham somente em Instituição de Ensino Superior Particular, enquanto 12,5% revelaram que trabalham em Instituição de Ensino Superior Pública e Particular.

Quanto ao turno de trabalho nessa instituição, 18,8% trabalha dois turnos, e 81,3% trabalha no turno da noite.

Em relação ao tempo de trabalho na instituição de ensino superior pesquisada, pode-se dizer que 56,3% estão na instituição por até cinco anos.

A maioria dos docentes da instituição trabalha como horista, totalizando um percentual de, aproximadamente, 69%.

Os resultados apontaram que a maior parte dos docentes amostrados (68,8%) não trabalha em outras instituições, enquanto 31,3% revelaram que trabalham em outras instituições.

Os resultados apontaram que a metade dos docentes amostrados (50%), não trabalha em nenhuma empresa enquanto 50% revelaram trabalhar em empresas.

Em relação à quantidade de cursos que o docente está vinculado nessa instituição, 68,8% dos professores pesquisados estão vinculados a três ou mais cursos.

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir que, em termos demográficos e ocupacionais, que a maior parte dos docentes tem idade de 31 a 35 anos, casados, com grau de escolaridade de nível mestrado completo, que estão trabalhando de 6 a 10 anos na instituição, horistas e que estão vinculados a mais de três cursos.

4.5 DESCRIÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS DO INVENTÁRIO SOBRE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO

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

5.2.1 Fatores do contexto do trabalho

A organização do trabalho, repensada no âmbito avaliativo do contexto do trabalho foi apontada pelos professores entrevistados como uma situação crítica e que causam mais insatisfação nos docentes pesquisados. Por outro lado, ao serem questionados a esse respeito percebe-se que as opiniões dos professores entrevistados divergem. Existem aqueles que concordam que a cobrança existe e que é necessária, aqueles que discordam desta opinião e aqueles que percebem nesta cobrança um problema.

Quanto à opinião dos professores que percebem e que concordam com as cobranças, uma das justificativas está no fato de o mesmo assumir matérias diferentes em cada semestre, o que exige novo preparo de material, pois:

Normalmente você pega mais de uma matéria e elas geralmente são novas e o professor tem que estar montando novo material. (...) você tem uma cobrança muito grande de estar colocando esse material no portal, a cobrança é tanto da instituição, quanto dos alunos. (...) eu conheço casos de gente, de professor, que não dão conta de, por exemplo, pegar três matérias e conseguir trabalhar as três matérias” (entrevista 1)

Ainda sobre esta análise, as situações administrativas têm impactado no docente da instituição quanto à percepção da organização do trabalho. Uma vez que

“(...) isso gera todo um estresse, um desgaste muito grande da relação do professor com a escola que você tem toda essa cobrança (...). Além do ritmo, da cobrança por resultados e da fiscalização por desempenho, nós

temos que suprir uma demanda não correspondida dos setores administrativos, como biblioteca, administrativo, o setor que faz as matrículas, que regulariza a situação do aluno na escola”. (entrevista 6) No tocante aos indicadores de organização do trabalho, constatou-se uma situação que varia de crítica a grave dos informantes. Os resultados evidenciam que os indicadores mais graves associados à organização do trabalho se relacionam à fiscalização de desempenho. Porém, as opiniões a esse respeito divergem, de forma que alguns entrevistados entendem esta fiscalização como uma atividade inerente à docência, uma vez que: “(...) muitos não concordaram com o fato de ter de assinar ponto. Só que isto aqui é um trabalho como outro qualquer. Por que em uma empresa você deve assinar ponto e não pode ser cobrado por uma instituição de ensino?” (entrevista 1)

Outros pensam que: “em todo o lugar tem essa cobrança. Empresas privadas tem essa cobrança. Por que não em uma faculdade? Faculdade é uma empresa”. (entrevista 8)

Quanto àqueles que concordam que a fiscalização é excessiva, o principal argumento é que a instituição cobra, mas não oferece condições para o bom desempenho do trabalho do professor, já que:

“À medida que se tem uma fiscalização tem que se dar as condições para que o trabalho seja feito da melhor forma possível, né? Não sei se é porque eu sou da área de sistemas, mas eu vejo um problema muito grave que é o portal da faculdade. Não é a primeira vez, isso é recorrente no semestre que o portal da problema (...) Cobrar o processo de trabalho, tudo bem! Fiscalizar o trabalho do professor, tudo bem! Mas às vezes falta uma certa infraestrutura, que a faculdade deveria fornecer ao professor.” (entrevista 9)

Apenas uma opinião entende que não ocorre uma fiscalização, conforme a opinião dos professores pesquisados:

“Olha. Eu não me sinto tão fiscalizada. Pra mim isso não tem um grande peso não, por que pra mim o que a gente é cobrado é normal de todo trabalho ser cobrado, que é você entrar em sala de aula, dar uma boa aula, ter um planejamento.” (entrevista 10)

Ainda sobre os indicadores pertinentes à organização do trabalho a existência de divisão entre quem planeja e quem executa as tarefas na instituição de ensino superior pesquisada, também obteve uma avaliação classificada entre crítica a grave. Praticamente todos os entrevistados concordam com esta classificação, por diversos motivos. Dentre eles, destacam-se o tamanho da instituição e a necessidade de hierarquia na organização:

“Eu acho que é real. A gente recebe muita avaliação top down. Principalmente por ser um grupo muito grande a questão da centralização é necessária por que senão cada um age de um jeito” (entrevista 1)

Os resultados que o professor deve apresentar, entendido aqui como mais um indicador pertinente à organização do trabalho, obteve uma classificação crítica a grave. Para a maioria dos entrevistados existe sim uma forte cobrança por estes resultados, de forma que eles entendem esta cobrança como algo inerente à atividade docente e comum às organizações em geral: “Existe forte cobrança e eu acho também que é inerente, que vai ter em qualquer lugar, em qualquer profissão. A gente vive em um mundo capitalista, estamos em uma empresa privada.” (entrevista 1). “Não é só aqui. Toda instituição de educação está assim hoje” (entrevista 3)

Pequena parcela dos entrevistados não percebe que esta cobrança é excessiva, demasiada enquanto que outros entendem como necessária esta cobrança.

“Eu sinceramente, não sei se é porque eu tenho conseguido algum resultado, mas eu não vejo a faculdade desta forma. Uma cobrança muito forte, exagerada. Eu até conversei com colegas de outras escolas que dão aula e a impressão que me passa é que em outras escolas cobram mais do que aqui” (entrevista 2)

Quanto ao ritmo de trabalho na IES pesquisada a entrevista o classificou como excessivo, de forma que, ao ser aplicado na relação contexto do trabalho ele foi classificado entre crítico e grave. Foram vários os motivos que levaram os docentes a esta classificação. Dentre eles destaca-se o modelo acadêmico da instituição:

“O ritmo de trabalho é excessivo mesmo. Principalmente em virtude do modelo. Nosso modelo tem muito a questão de junção de turma. Por exemplo: tem 2º e 3º períodos juntos. Tem 4º e 5º períodos juntos. Então, o que acontece? As matérias que eu tenho em um semestre eu não tenho em outro semestre. Qual que é a consequência disso para o professor? Ele pega muita matéria nova e tem que estar constantemente montando material” (entrevista 1)

Vale destacar a opinião solitária de um docente que, além de não considerar o ritmo de trabalho excessivo, aponta a divisão de jornada entre o mercado e a academia como provável justificativa para aqueles que consideram a jornada de trabalho na IES pesquisada como crítica, ao afirmar que: “Não acho excessivo. Acho que quem falou que é excessivo é por que tem outra jornada em outro lugar. Aí fica excessivo.” (entrevista 4). Sobre a distribuição dos indicadores pertinentes às relações socioprofissionais, quando os professores foram questionados quanto à exclusão dos funcionários das decisões ser percebida como grave pelos docentes entrevistados, encontramos a concordância da classe em grande parte das entrevistas. O tamanho da organização foi a citação mais recorrente nas respostas, pois “É uma realidade. Inicialmente são excluídos, mas eu acho que é necessário em função do tamanho da organização, levando em consideração que a gente tá no Brasil inteiro.” (entrevista 1). A maioria também entende que o professor deveria participar mais destas decisões, uma vez que: “O funcionário, principalmente o professor que está lá na frente e enfrentando as dificuldades de dar uma aula, deveria ser mais ouvido, aqui.” (entrevista 2).

5.2.2 Fatores do custo humano no trabalho

A segunda escala do ITRA, a ECHT, é composta por três fatores: custo afetivo, custo cognitivo e custo físico. Segundo Mendes (2007), consideram-se como escores para as exigências decorrentes do contexto de trabalho: acima de 3,70 avaliação mais negativa, grave; entre 2,30 e 3,69 avaliação mais moderada, crítica; e abaixo de 2,29 avaliação mais positiva, satisfatória

No que diz respeito aos custos do trabalho, constatou-se uma situação crítica, uma vez que a maioria dos escores obtidos apresentaram uma média entre 2,30 e 3,69, com exceção do custo cognitivo que constatou uma situação grave (3,89).

Os resultados evidenciam que os indicadores mais graves se referem a: ter concentração mental, fazer esforço mental, ter desafios intelectuais.

Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria dos indicadores relacionados ao custo afetivo dos docentes pesquisados foi apontada uma

situação entre grave e crítica. A maioria dos entrevistados endossa a pesquisa. Alguns consideram esta classificação normal, pois: “A gente tá lidando com pessoas, salas cada vez mais heterogêneas por que estão chegando alunos cada vez mais, (...) alunos que sabem muito, alunos que já está na segundo graduação.” (Entrevista 9). Outra opinião reforça a entrevista acima, dizendo que: “Eu acho que é normal (risos). A gente trabalha com pessoas, né?. Você nunca sabe o que vai acontecer” (entrevista 1). Outra opinião aponta o nível do discente, uma vez que: “A demanda em sala de aula cresceu muito. O nível do aluno caiu muito. E o fato de o nível do aluno ter caído tá exigindo muito mais do professor” (entrevista 10). Na mesma linha de raciocínio outra opinião, afirma que: “Por parte do professor muitas vezes a gente é surpreendido com o perfil da turma. Isto exige muito do professor!”.

Os resultados da pesquisa evidenciam os indicadores mais graves se referem a: ter concentração mental, ter desafios intelectuais e saber lidar com os imprevistos dentro do contexto da atividade docente.

Especificamente sobre o fato de ter concentração mental, apontado pelos entrevistados como fator grave, destacam-se alguns fatores que levam os professores a fazerem esta classificação, apontando dentre outros o cansaço, o estresse, uma vez que: “O que eu posso enxergar aí é de beirar o estresse, porque quando o ritmo está muito acelerado, vai diminuindo a capacidade de concentração mental mesmo.” (entrevista 1). Outra entrevista completa, dizendo que: “Eu concordo. Inclusive tá acontecendo comigo agora (risos). Principalmente mais agora pro final do semestre que a gente vai ficando mais cansado, por causa desse ritmo e tudo”. A qualidade do discente novamente foi abordada por mais um entrevistado, quando afirma que:

“Realmente foi um período difícil porque exigiu muito mais do professor em termos de reformulação de questões do que em conteúdo a lecionar porque o grau de dificuldade do aluno pra entendimento compromete a qualidade de ensino na sala de aula e compromete também a parte do custo cognitivo do professor que tem que se adaptar a essa nova realidade em que vive” (entrevista 3)

Outras opiniões se destacam contrárias e surpresas com a opinião dos colegas a respeito da classificação grave da capacidade de ter concentração mental. Eles entendem que: “(...) a capacidade de concentração mental é inerente à profissão. A gente trabalha muito com o cognitivo. Então, assim. Você chega em casa e fala assim: nossa estou cansado! Mas cansado do que? Você subiu? Você carregou peso? Não! Você raciocinou!”.

Na mesma categoria dos custos cognitivos, outro quesito que mereceu atenção foi a capacidade de ter desafios intelectuais, que também obteve uma avaliação classificada como grave. Algumas opiniões apontam a causa nas mudanças de semestre que implicam em o professor ministrar novas matérias, montar novos materiais. Algumas opiniões são taxativas e afirmam que: “(...) é como eu estou falando: cada vez você tem que estar montando uma matéria nova e aí depende do professor se ele quer ou não se desafiar intelectualmente, né?” (entrevista 1). Outras endossam e complementam o raciocínio dizendo que “eu estou aqui no IES há três anos e já tive que dar sete, oito disciplinas diferentes. Isto às vezes exige do professor” (entrevista 2).

Outro grupo de professores percebe esta questão de modo diferente. Concordam com as cobranças, mas as entendem, dizendo que:

“(...) eles buscam diferenciar a questão da aula, por exemplo, você da uma aula teórica e em seguida uma aula prática. E você tem sempre que estar inovando e não é suficiente você vir apenas dar aula. Aqui você é cobrado

nesse sentido e aí eu concordo que eles cobram mesmo. Agora, por outro lado eles não fomentam a capacitação assim, de estudar, de você se dedicar a um assunto pra que você possa ter a chance de inovar em sala de aula.” (entrevista 6)

Porém, há aquele que são taxativos e firmes em suas opiniões contrárias a esta questão, pois segundo o entrevistado:

“Aqui nunca foi cobrado, exigido publicação. Nunca foi cobrado e exigido alguma produção. Nunca foi! Então, assim: as cobranças que tem são: cada vez fazer provas mais elaboradas, as provas ligadas às questões cada vez mais pertinentes ao ENAD, que é normal” (entrevista 4)

A capacidade de lidar com imprevistos, também foi avaliada como grave. Alguns ficaram surpresos com esta classificação, pois entendem que a atividade docente, de certa forma, já contempla esta questão e: “Eu avalio com surpresa, porque em qualquer lugar que você vai trabalhar com pessoas você tem que estar disposto a trabalhar com imprevistos, porque você nunca sabe o que vai acontecer”. (entrevista 8). Outra entrevista ainda completa, dizendo que: “Eu nunca tive a experiência de um imprevisto que não fosse um imprevisto inerente à profissão” (entrevista 4).

Quanto aos que concordam com esta classificação, chegam a citar vários motivos. Dentre eles destacam-se a entrada dos alunos no decorrer do semestre, pois: “(...) a questão de enturmação de alunos, aluno chegando no meio do semestre. Esse tipo de coisa é muito prejudicial e eu concordo com esta avaliação negativa”. (entrevista 2). A questão administrativa volta à tona quando um professor entrevistado afirma que:

“Hoje, por exemplo, eu cheguei pra dar prova e não tinha minha prova impressa. E aí eu cheguei com certa antecedência e até por que acho que faz parte da própria cultura, aqui a gente tá sempre lidando com imprevistos. Seja dentro de sala de aula. Você se programou, se planejou pra alguma coisa e aquilo não funciona, seja por que alguém, coordenação ou administrativo tinha que fazer e não fez” (entrevista 6)

Os resultados da pesquisa evidenciam que o indicador mais grave associado ao custo afetivo relaciona-se com o fato de ter controle das emoções. Praticamente todos os entrevistados concordam que deva haver um controle das emoções [por parte do professor, pois segundo eles: “(...) o professor não pode levar pra sala questões particulares de trabalho externo daqui. Então tem que manter um controle emocional”. (entrevista 2). Outras opiniões, bem diversas afirmam que: “Eu acho que o professor deve ter controle das emoções sim, porque? A gente não pode muitas vezes usar o linguajar que a gente usaria dentro de casa”(entrevista 5). Já outros entendem que: “É o que a gente mais vive dentro de sala de aula é controlando as emoções o tempo inteiro” (entrevista 3). O quesito sala de aula também foi lembrado, pois: “(...) somos pressionados, testados o tempo todo. O aluno te testa o tempo todo, né?” (entrevista 6). Outra opinião reforça que essa capacidade de lidar com os imprevistos: “

(...) é inerente à carreira de professor. Considerando que o professor é uma das carreiras que se você for olhar, (...) tem um potencial nível de estresse, vamos partir desse pressuposto que só de você lidar com ser humano e tal

(...) então eu acho que o custo emocional faz parte de quem escolhe estar nesta carreira.” (entrevista 7).

5.2.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho

A terceira escala do ITRA, a EIPST, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – liberdade de expressão e realização profissional e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

No que diz respeito aos fatores de vivências de prazer e sofrimento, constatou-se uma situação satisfatória para os fatores do prazer e satisfatória para os fatores de sofrimento.

No tocante aos fatores de sofrimento no trabalho a pesquisa apontou que os professores desta instituição apresentam um ligeiro esgotamento profissional. Houve uma associação por parte dos professores entrevistados com a questão do suporte administrativo que a IES oferece, pois: “É igual eu falei com você. Não acho que é uma coisa excessiva, mas eu acho que existe e existe muito em função de questões como o suporte administrativo, de suporte de sistema, acho que todo o desgaste vai por aí. (entrevista 6). Outra opinião considera este esgotamento como ligeiro uma vez que os professores têm férias e podem descansar mais que em outras profissões. Desta forma, afirmam que: “(...) eu acho que esse esgotamento, falou que é ligeiro por que a gente tem esse período de recarregar as baterias de seis em seis meses e isso é bom” (entrevista 4).

A respeito do prazer, questionados sobre o orgulho pela docência se apresentam como o fator mais satisfatório e que oferece mais prazer ao docente da IES pesquisada. Todos os professores concordaram com a pesquisa e os motivos foram diversos, mas destaca-se dentre eles o status que a profissão proporciona, uma vez que: “Eu acho que a docência dá um status pras pessoas, um status no sentido de ficar envaidecido, tipo eu sei alguma coisa, eu consigo passar alguma coisa.” (entrevista 1). Outra entrevista reforça, dizendo que: “Eu acho que os professores que estão aqui se identificam muito com a cultura... eu acho que tem uma questão que é diferente de outras instituições que eu já participei né?” (entrevista 10).

No quesito liberdade de expressão, as pesquisas demonstraram a situação satisfatória dos entrevistados. Dentre os indicadores avaliados, o que mais apresenta relação do prazer do docente da IES pesquisada é a liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas. As entrevistas revelaram que a totalidade percebe este fator como algo extremamente positivo e alguns chegam até a classificar de saudável, uma vez que:

“Trabalhar significa se defrontar com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados; significa se defrontar com pessoas para acolher, ou cuidar, porém trabalhar pressupõe também colaborar com uma hierarquia organizacional e com colegas, colegas que será preciso aprender a conhecer e com os quais será preciso poder interagir para atingir o objetivo de produção de um bem ou de um serviço”. (BENDASSOLLI e SOBOLL, 2011, p. 62)

Desta forma, alguns afirmam: “(...) que a sala dos professores tem um clima muito bom. Os professores, entre eles, trocam informações, que conversam sobre a sala de aula, que pedem ajuda, eu acho que é um clima muito bom.” (entrevista 2). Outros comparam a liberdade com os colegas da liberdade com outros níveis dentro da IES, pois: “A gente não tem liberdade de falar nos níveis mais altos, como por exemplo, a direção às vezes a presidência nas tomadas de decisões, mas com os colegas no dia a dia a gente tem muito esse espaço de troca e a gente usa.” (entrevista 8). A troca frequente de disciplina, que anteriormente foi questionada, neste quesito é lembrada e conseqüentemente apontada como um indicador positivo que a

liberdade para falar com os colegas proporciona, já que:

“Como não ha professor dono de uma disciplina, então essa troca de figurinha se torna importante, por que hoje eu lecionei essa disciplina, semestre que vem outro professor e ele quer essa experiência, o material, ele quer dicas, por que você já passou por essa disciplina.” (entrevista 5)

Em análise comparativa de vivências de sofrimento no trabalho, o fator esgotamento profissional foi o mais expressivo por parte dos pesquisados. Uma opinião destoa das demais, pois aponta que as causas desse esgotamento se encontra na divisão da jornada de trabalho do professor da IES pesquisada, uma vez que o mesmo a divide com outras atividades, já que: “A gente tem que levar em consideração, que tem professores que trabalham no mercado. Realmente é uma jornada de trabalho excessiva você trabalhar o dia inteiro e vir à noite pra dar aula” (entrevista 4)

Ainda na questão do esgotamento profissional, a sobrecarga de trabalho no contexto profissional do professor merece especial atenção, uma vez que foi classificada em níveis críticos. Porém as opiniões dos entrevistados ficaram bem divididas entre os que concordam e os que discordam. Quanto aos que concordam, uma corrente aponta e retoma a questão do acúmulo de atividades administrativas que o professor tem que desenvolver na IES pesquisada, dizendo que: “A sobrecarga ocorreu em função do volume de atividades administrativas que o professor desenvolveu além das aulas que ele teve que modificar” (entrevista 3). Outro diz que: “Não tem jeito. A gente tá esgotado. O contexto é esse. Cada vez mais atividades administrativas, menos focadas em participação em congressos, em estímulos a ir, a conhecer para estar com autores (...)” entrevista 5. Já em relação dos professores que discordam, há o reconhecimento do peso que uma jornada de trabalho extra docência influi nesta questão, pois: “Eu sinceramente aqui no IES não me sinto esgotado, assim, sobrecarregado de trabalho. Às vezes pesa em virtude de outras atividades que eu tenho.” (entrevista 2). Outra opinião reforça a ideia, pois acredita que apenas a docência não esgota profissionalmente, uma vez que: “quem só da aula não tem sobrecarga, por que o máximo que consegue dar de aula são 20 horas, que é o meu caso! Então assim: como é que você vai ficar sobrecarregado com 20 horas?” (entrevista 4). Entretanto, Dejour (1994) afirma que:

“(...) submetidos às excitações provenientes do exterior (de origem psicossensorial) ou do interior (excitações instintivas ou pulsoriais), o indivíduo, neste caso o trabalhador, dispõe de muitas vias de descarga de sua energia. A excitação quando se acumula é a origem de uma vivência de tensão: tensão psíquica ou tensão ‘nervosa’, para retomar a expressão popular”.

Desta forma, uma entrevista aponta uma causa de tensão sofrida pelos professores, ao afirmar que: “Eu hoje sou uma pessoa que estou tratando de problemas de saúde que eu tenho e que identifico claramente a origem: a origem é lecionar. Por que existe uma pressão muito grande por parte dos alunos. Por nada eles correm na coordenação.” (entrevista 5). Em seguida aponta uma possível válvula de escape:

“Muitas vezes você recorre e hoje, eu não entendia quando comecei a lecionar a sete anos atrás, como tinha um alto índice de alcoolismo e tarja preta e professores afastados por depressão. Hoje eu entendo perfeitamente. Você quer fazer um bom trabalho. Você precisa fazer um bom trabalho. No meu caso eu quero, eu preciso, eu gosto do que eu faço. Porém o nível da cobrança vai ficando absurdo. Você recorre a quê? A um tarja preta” (entrevista 5)

Os resultados das vivências de sofrimento dos docentes em relação ao item

de falta de reconhecimento no trabalho mostraram que grande parte das questões relacionadas a esta falta de reconhecimento foram apontadas como satisfatórias. A respeito deste reconhecimento, Bendassolli e Soboll (2011) afirmam que “o reconhecimento do trabalho participa, de maneira preferencial, da realização do ‘eu’ no capô social”. Um entrevistado confirmou esta satisfação, pois entende que a IES pesquisada, ao investir em sua formação, o reconhece profissionalmente, fato que o deixa satisfeito: “Uai. Eles investem na parte do meu conhecimento, do meu desenvolvimento pessoal para eu oferecer um melhor desenvolvimento em sala de aula.” (entrevista 3). Outro reconhece que esta é uma questão grave, mas se sente satisfeito ao afirmar que:

“A falta de reconhecimento é uma situação grave, que desanima o professor, o profissional, que traz problemas para a organização, agora olhando a minha situação, eu, que estou aqui a 3 anos me sinto recompensado pelo retorno que já tive, pelas disciplinas passadas, pela confiança que a coordenação já demonstrou em mim algumas vezes ou em várias vezes e eu, no meu caso específico, me sinto recompensado. (entrevista 2)

5.2.4 Fatores de danos relacionados ao trabalho

Em todas as questões relacionadas aos danos do trabalho a avaliação foi classificada de suportável. O indicador mais crítico relacionado aos danos do trabalho se refere aos danos físicos e dentre os diversos indicadores deste item, estão as alterações no sono.

A sobrecarga de trabalho foi apontada pelos professores entrevistados como o principal fator que provoca as alterações no sono, sendo que: “(...) quando a gente está sobrecarregado, que é como a gente se sente na maior parte das vezes, uma das primeiras funções que a gente altera é a concentração, memória, atenção e outra é o sono, né?”(entrevista 6). A mesma ideia é compartilhada por outros entrevistados, que afirmam que: “Eu acho que está relacionado ao excesso de trabalho, porque quanto mais cansado você está pior você dorme.” (entrevista 1).

5.3 Análise bivariada

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

5.3.1 Fatores do contexto do trabalho versus dados demográficos-ocupacionais

Comparando-se os fatores do contexto de trabalho com faixa etária, evidencia não haver diferença nas três dimensões.

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores do contexto de trabalho, evidencia não haver diferença, pois p -valor $> 0,05$ nas três dimensões.

Ao analisar os grupos de tempo de trabalho quanto aos fatores de contexto do trabalho, não existe diferença significativa de escores dos fatores do contexto do trabalho entre os tempos de trabalho, pois o valor- p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

5.3.2 Fatores do custo humano no trabalho versus dados demográficos-ocupacionais

Comparando-se os fatores do custo humano no trabalho com faixa etária,

evidencia-se não haver diferença, pois p -valor $> 0,05$ nas três dimensões. Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores do custo humano no trabalho, as mulheres registram maior escore no custo cognitivo do que os homens.

Ao analisar os grupos de tempo de trabalho quanto aos fatores de custo humano no trabalho não existe diferença, significativa, de escores dos fatores do custo humano no trabalho entre os tempo de serviço, pois o valor- p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

5.3.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho versus dados demográficos-ocupacionais

Comparando-se os fatores de prazer e sofrimento no trabalho com faixa etária, evidencia não haver diferença.

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores de prazer e sofrimento, não existe diferença entre o sexo e os quatro fatores.

Ao analisar os grupos de tempo de trabalho quanto aos fatores de prazer e sofrimento não existe diferença, significativa, de escores dos fatores de prazer e sofrimento entre os tempos de serviço, pois o valor- p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

5.3.4 Fatores de danos no trabalho versus dados demográficos-ocupacionais

Comparando-se os fatores de danos no trabalho com faixa etária, evidencia não haver diferença.

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores de danos no trabalho não existe diferença, significativa, de escores dos fatores de danos no trabalho entre os sexos, pois o valor- p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Ao analisar os grupos de tempo de trabalho quanto aos fatores de danos no trabalho não existe diferença, significativa, de escores dos fatores de danos no trabalho entre os tempos de serviço, pois o valor- p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Pode-se dizer que a escala da relação com custos com o trabalho (afetivo, cognitivo e físico) é fidedigna, ou seja, tem capacidade de produzir resultados consistentes através de seu uso constante, pois o alfa foi maior que 0,80.

Pode-se dizer, também, que a escala de prazer e sofrimento é fidedigna, ou seja, tem capacidade de produzir resultados consistentes através de seu uso constante, pois o alfa foi maior que 0,80.

De uma maneira geral, as questões de cada tipo de fator de danos do trabalho foram confirmadas as suas dimensionalidades e, por isso mesmo sua validade, pois o alfa foi superior a 0,60 na maioria dos casos.

CONCLUSÃO

Este capítulo tem por objetivo delinear algumas conclusões, com base nos dados colhidos, que permitam responder aos objetivos da pesquisa, analisar a percepção da relação prazer e sofrimento experimentada por docentes em uma instituição de ensino superior privada de Belo Horizonte, Minas Gerais, à luz do referencial teórico apresentado. Também são apresentadas as limitações da pesquisa e sugestões para pesquisas futuras.

A relação prazer e sofrimento encontra-se fortemente presente na instituição de ensino superior pesquisada, uma vez que precisamos entender a atividade docente, no contexto do trabalho, de forma mais ampla que integra e interage o professor em um ambiente social, onde ele busca e afirma sua identidade.

Foi feita uma pesquisa quantitativa, na primeira etapa, com uma amostra de 16 professores, por meio do modelo ITRA e na segunda etapa, por meio de entrevistas qualitativas gravadas e transcritas com 10 professores, buscou-se aprofundar a percepção dos mesmos a respeito das vivências de prazer e sofrimento.

Assim sendo os professores da instituição de ensino pesquisada, que lecionam nos cursos de Administração, Gestão Comercial, Gestão de RH e Marketing, enfrentam situações mais visíveis de sofrimento a considerar o contexto de trabalho em que atuam; os danos físicos que os mesmos sofrem; os custos cognitivos e afetivos também sofridos, dentre outros fatores citados.

Ressalta-se a dificuldade da abordagem dos professores para as entrevistas, visto que os mesmos têm seus horários muito reduzidos para responder às entrevistas com mais calma dentro do ambiente acadêmico, como foi proposto inicialmente.

REFERÊNCIAS

BERMÚDEZ, Gabriela Mendizábal. *Los Riesgos de Trabajo en el Contexto de la Globalización*. In: **Revista Jurídica**. v. 4. n. 41. p. 16 – 35. 2015. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1386/936>. Acesso em: 15.ago.2016.

CHURCHILL Jr., G.A. **A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs**, Journal of Marketing Research, v. 16, n.1, p.64-73,feb.,1979

COLLIS, J.; HUSSEY. R. **Pesquisa em administração**. São Paulo: Bookman, 2005.

DEJOURS, Christophe, **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho** São Paulo, Atlas, 1994.

GERHARDT e SILVEIRA. **Métodos de pesquisa / [organizado por]**. Porto Alegre, 2009
LANCMAN, SELMA e SZNELWAR. **Christopher Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília, Fiocruz, 2011.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. Globalização e Direito do Trabalho: Principais Desafios. In: **Revista Jurídica**. v. 2. n. 39. p. 173-193. 2015. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1313/880>. Acesso em: 15.ago.2016.

MENDES, A. M. B. (org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, M. C. Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 10.ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Trad. de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro, 2002.

SPECTOR, P.E. **Summated rating scale construction: an introduction**. Los Angeles: Sage, 1992. (Age Series: Quantitative Applications in Social Sciences. v.82).

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

URDAN, A. T. **Avaliação empírica da escala SERVQUAL em serviços hospitalares: uma crítica e réplica ao estudo de Vinícius Sittoni Brasil**. Revista Brasileira de Administração Contemporânea, João Pessoa, v.,n.(Marketing), p.294-314, setembro, 1995.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.