

PRAZER E SOFRIMENTO DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA EM MINAS GERAIS

Andréa Arnaut Vieira Martins*

Luiz Carlos Honório**

Resumo

O artigo analisa a percepção de docentes de uma Instituição de Ensino Superior privada de Belo Horizonte sobre a vivência de prazer e sofrimento no trabalho, utilizando-se como método o estudo de caso de caráter quantitativo e qualitativo. Os dados quantitativos indicaram que a maioria dos resultados variou de "críticos" a "graves". Realização profissional foi o fator de prazer no trabalho mais relevante. Esgotamento profissional destacou-se como o fator de sofrimento no trabalho mais crítico. O estudo mostrou associações positivas entre: a) sofrimento no trabalho (falta de reconhecimento e esgotamento profissional) e faixa etária e tempo no magistério; e b) sofrimento no trabalho (esgotamento profissional) e relações socioprofissionais (gestão do trabalho, comunicação e interação profissional). Os dados qualitativos revelaram que elementos de precarização no trabalho foram considerados como deflagradores de sofrimento no trabalho, principalmente aqueles relacionados à autonomia, a novas formas de avaliação do ensino superior e ao relacionamento interpessoal.

Palavras-chave: Prazer no trabalho. Sofrimento no trabalho. Precarização no trabalho. Trabalho docente. Instituição de Ensino Superior.

Abstract

This study examines the perception of teachers from a higher education private institution in Belo Horizonte on the experience of pleasure and suffering at work, using a quantitative and qualitative case study. The quantitative data obtained indicated that most of the results ranged from critical to serious. The professional accomplishment was the most relevant pleasure in the work, while burnout was selected as the most critical factor of suffering at work. The study showed positive associations between: a) suffering at work (lack of recognition and burnout) with age and time in teaching, b) suffering at work (burnout) with socio-professional relations (work management, communication and professional interaction). The qualitative data revealed that precarization elements at work were considered as triggers of suffering at work, especially those related to autonomy, the assessment's new forms in higher education and peer relationships.

Keywords: Pleasure at work. Suffering at work. Precarization at work. Teaching. Higher Education Institution.

* *Mestra em Administração, Faculdade Novos Horizontes (FNH). rharnaut@hotmail.com*

** *Doutor em Administração, Faculdade Novos Horizontes (FNH). Professor, Faculdade Novos Horizontes (FNH). luiz.honorio@unihorizontes.br*

Introdução

Vivências de prazer-sofrimento se inscrevem na relação subjetiva do trabalhador com a sua atividade profissional. Isso implica intersubjetividade no momento em que esse sujeito passa a relacionar-se com outros, sendo os valores – como princípios que guiam a vida da organização – um dos elementos responsáveis pela socialização das normas e regras. Estas definem formas específicas para o trabalhador vivenciar sua tarefa e compartilhar suas relações sociais, afetivas e profissionais no contexto organizacional. (MENDES; TAMAYO, 2001) Essas dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação do trabalhador, segundo Mendes e Ferreira (2007), dizem respeito ao contexto do trabalho e a seus efeitos sobre o modo como os empregados os vivenciam, algo que pode impactar sua saúde. Para esses autores, os riscos advindos dessa relação podem estar associados ao contexto (organização e condições do trabalho e relações socioprofissionais no trabalho), aos custos provocados por esse contexto, às vivências de prazer e sofrimento decorrentes do ambiente ocupacional e aos danos relacionados ao trabalho.

Pressupõe-se haver algo que move constantemente os indivíduos na busca pelo prazer, principalmente no trabalho, uma vez que eles passam a maior parte de seu tempo em alguma atividade produtiva. (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 1994; MENDES, 1995; CODO, 1996; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; LANCMAN; UCHIDA, 2003; LANCMAN, 2004; CLOT, 2006; MENDES, 2007; CODO, 2007) Pode-se falar de prazer quando o sujeito encontra no trabalho um lugar de fazer amigos, como afirma Freire (2003), e onde há espaço para a gratificação de aspectos associados à valorização ocupacional, ao reconhecimento pessoal, à autonomia, à expectativa de crescimento pessoal e profissional, à justiça salarial, às condições adequadas de trabalho e ao sentimento de pertencer a uma organização. (ÁLVARO-ESTRAMIANA; PAEZ, 1996)

Quando os aspectos supracitados inexistem ou são deficientes e as convivências nas relações socioprofissionais se deslocam ou desaparecem, a corrosão do prazer no trabalho se evidencia, abrindo espaço para o surgimento do sofrimento. (JAYET, 1994; DEJOURS; 1998; MENDES, 1999; ENRIQUEZ, 2002; FREITAS; 2002) Para Dejours (1994), esse estado acontece assim que o trabalhador se vê enfraquecido pela precarização da organização do trabalho, tornando-se incapaz de absorver a criatividade e a variabilidade na execução das tarefas, como também de vivenciar a sua subjetividade.

Problemas ligados à precarização do trabalho são comuns em qualquer tipo de ocupação. No caso da docência, foco deste artigo, eles não são recentes no Brasil. São constantes e crescentes, e cercam as condições de formação e de trabalho dos professores, além das condições materiais de sustentação do atendimento escolar e da organização do ensino. A situação salarial melhora um pouco com o passar dos anos de atividade docente, por meio dos incentivos dados, como adicionais por tempo de serviço ou de qualificação, embora ainda se encontrem bem abaixo dos concedidos em outros países. Quando se analisa a precarização do trabalho dos professores, podem ser percebidas algumas inadequações, como excessiva carga horária de trabalho, exagerado tamanho das turmas, alta correlação entre professor e alunos, e grande rotatividade e/ou itinerância dos professores pelas escolas, além das questões sobre carreira no magistério. (SAMPAIO, MARIN, 2004; LIMA, 2005)

O exercício da docência é um campo complexo e diverso, atravessado também pelas reformas educacionais da última década, em destaque aquela que extinguiu o Exame Nacional de Cursos e instituiu o Sistema Nacional de Avaliação Superior (SINAES). Essa mudança ocorreu para melhorar a qualidade da educação superior, expandir sua oferta e, especialmente, promover o aprofundamento dos compromissos e das responsabilidades sociais das Instituições de Ensino Superior. (MEC, 2008) Todavia, grande parcela dessa responsabilidade tem sido repassada ao corpo docente, fundamentalmente no que se refere a exigências associadas a: frequência de publicações; elaboração de projetos de pesquisa e extensão; titulação de mestre e doutor; atualização de cursos; e experiência no mercado de trabalho. Além disso, exige-se do docente o desenvolvimento contínuo de competências profissionais práticas, técnico-científicas, políticas e pedagógicas para o adequado exercício da sua função. (VASCONCELOS,

1998) Acredita-se que demandas dessa natureza podem provocar sofrimento no trabalho do docente. Uma vez expostas as considerações até aqui delineadas sobre o trabalho docente, questiona-se: qual é a percepção de docentes sobre as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho em uma Instituição de Ensino Superior (IES)?

Para responder à pergunta de pesquisa, o artigo formula como objetivo principal: Descrever os fatores de prazer e de sofrimento no trabalho em uma IES privada localizada na cidade de Belo Horizonte, tendo como inspiração a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), validada por Mendes e Ferreira (2007). Para alcançar tal propósito, realizou-se uma pesquisa descritiva quantitativa e qualitativa com docentes que ministram disciplinas nos cursos mais antigos e tradicionais de gestão, licenciatura e comunicação da IES participante da pesquisa. Este trabalho está estruturado em quatro seções, além desta Introdução. Na primeira, especifica-se a fundamentação teórica, destacando-se uma discussão que aborda as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, sua precarização e seus reflexos nos docentes. Na segunda, descrevem-se os procedimentos metodológicos adotados na investigação. Na terceira, os resultados são apresentados e analisados. Na quarta, ressaltam-se as considerações finais da pesquisa.

Revisão de literatura

Prazer e sofrimento no trabalho

A atividade profissional não é apenas um modo de ganhar a vida, mas uma forma de inserção social, na qual os fenômenos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fator de equilíbrio e de desenvolvimento humano. Essa situação está vinculada a um trabalho que permita a um indivíduo aliar necessidades de diferentes ordens ao desejo de executar tarefas. Ou seja, que ele seja uma fonte de prazer. (DEJOURS; DÉSSOURS; DÉSRIAUX, 1993; MENDES, 1995; MENDES; ABRAHÃO, 1996; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009) Entretanto, quando a organização do trabalho impede a satisfação de necessidades físicas e psíquicas, pode transformar-se em sofrimento e, conseqüentemente, em fator de deterioração e de patologia. (DEJOURS; JAYET, 1994; DEJOURS; 1998) Significa dizer que o prazer assume seu lugar quando ocorre uma transformação das condições potencialmente geradoras de sofrimento no trabalho. (MENDES, 2007)

Assevera Oliveira (2008, p. 35) que "o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, ainda, o orgulho e a admiração pela produtividade, aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas". Estes sentimentos podem ser resgatados naquilo que Dejours (2004) identifica como "mobilização subjetiva", ou seja, um processo pelo qual o trabalhador usa recursos psicológicos próprios e aqueles disponibilizados pela organização para discutir aspectos do seu trabalho, algo que lhe permite ressignificar o sentido da sua tarefa. Tal processo se constitui em uma fonte de prazer, porque a partir dela o sujeito constrói a sua identidade em função do reconhecimento pelo esforço que ele dedica em prol da organização. (ENRIQUEZ, 2001)

Todavia, o reconhecimento pode ser utilizado pela organização como um meio de dominar o empregado. Promessas organizacionais nessa direção podem levar a um quadro de exaustão profissional e, concomitantemente, ao sofrimento no trabalho. Na perspectiva de Freud (1976), são três as fontes de onde provém o sofrimento dos indivíduos: poder superior da natureza; fragilidade corporal; e inadequação das regras que procuram ajustar os relacionamentos dos indivíduos. As duas primeiras são inevitáveis, pois nunca houve o domínio completo do homem sobre a natureza, e o corpo permanecerá sempre como uma estrutura passageira. A última, a fonte social de sofrimento, muitas vezes, não é admitida porque os regulamentos estabelecidos

não representam, necessariamente, proteção e benefício, mas podem, em grande parte, ser responsáveis pelas desgraças.

Dejours, Déssors e Désriaux (1993) afirmam que o sofrimento tem origem no interior de cada sujeito, de seu passado, de sua infância. A vida, os engajamentos e o trabalho consistem em terrenos que permitem dominar essa sensação. De um terreno a outro, de uma etapa a outra, de uma angústia a outra, o indivíduo pode, às vezes, ter a impressão de uma repetição. Entretanto, durante esse percurso o sujeito traça sua vida, sua experiência e se transforma, modificando a realidade que escolheu enfrentar. Entende-se que a significação em relação à atividade do trabalhador põe em questão sua vida passada e presente, sua vida íntima e sua história pessoal. A organização do trabalho, concebida como um serviço especializado de qualquer empresa, mas, na maioria das vezes, estranho aos trabalhadores, choca-se frontalmente com a vida mental e, mais precisamente, com a esfera de suas aspirações, de suas motivações e de seus desejos. (DEJOURS, 1992)

O trabalho não consegue, necessariamente, ser fonte de prazer. Muitas vezes, torna-se algo penoso e doloroso, causando sofrimento para os trabalhadores. Tal sofrimento procede das condições de trabalho, de sua organização e das relações socioprofissionais, que restringem a plena realização do homem, a sua liberdade – expressão da subjetividade e identidade. (MENDES; FERREIRA, 2007) O sofrimento é, portanto, o reflexo de um modo de produção específico. Na atualidade, de uma acumulação flexível do capital, que promove padrões de comportamento dos trabalhadores, uma vez que eles necessitam do trabalho para sobreviver. Na maior parte das vezes, há submissão sem protestos (LA BOÉTIE, 2008), levando à aceitação da organização do trabalho, catalisada por meio dos gestores que se aproveitam da vulnerabilidade dos trabalhadores para explorar sua produtividade e instaurar os preceitos da cultura do desempenho. (MENDES; FERREIRA, 2007)

Assim, o trabalho pode ser caracterizado como fonte de prazer e sofrimento ou, como queira, de gratificação e desgosto. É de gratificação (prazer) quando o empregado percebe adequações em aspectos laborais associados à valorização do trabalho, reconhecimento pessoal, autonomia, expectativas de crescimento profissional, suporte para a execução de tarefas, sistema de compensação justo e sentimento de pertença à organização. Deficiências nestes aspectos potencializariam o aparecimento de indicadores de desgosto (sofrimento) no trabalho. (ÁLVARO-ESTRAMIANA; PAEZ, 1996) De qualquer modo, conforme salientam Dejours e Jayet (1994), a relação entre prazer e sofrimento no trabalho é dinâmica e dialética. Em outras palavras, o sofrimento leva o indivíduo em direção às condições de saúde tanto no trabalho quanto fora dele. No tocante ao ambiente ocupacional, os autores argumentam que a intervenção na organização do trabalho seria uma alternativa para a obtenção de saúde ocupacional – isto é, a transformação do sofrimento em prazer no trabalho.

Prazer, precarização e sofrimento na atividade docente

A literatura tem apontado que ser docente requer saberes e conhecimentos científicos, pedagógicos e educacionais, sensibilidade, indagação teórica e criatividade para encarar situações ambíguas e conflituosas no ambiente de trabalho. As Instituições de Ensino Superior (IES) não constituem um todo coeso e unificado, mas conjuntos de estruturas de posições diferenciadas, uma vez que nelas habitam diversas concepções do mundo e ocorrem jogos acadêmicos competitivos, frutos de disputas dos diferentes atores envolvidos, usualmente em grande número e com disparidade de qualificação e de desempenho. (CATANI; OLIVEIRA, 2002; VIEIRA; CARVALHO, 2003; LOWMAN, 2004; PIMENTA; ANASTASIOU, 2005) Prazer e sofrimento parecem caminhar lado a lado nesse processo.

Cannon e Banner Jr. (1997) consideram difícil imaginar professores eficazes que não dediquem fascinação respeitosa a seus temas, que não sintam prazer em estar entre estudantes e que não se realizem nutrindo as mentes e as vidas dos outros. Sugerem que a sala de aula deve ser um lugar onde o conhecimento é acelerado pelo

desejo de aprender e onde a paixão pela compreensão da matéria seja satisfeita. É recorrente na literatura educacional que a história de vida, as influências familiares e a trajetória como estudante são constantemente nomeadas como fundamentais à definição da docência como profissão.

Segundo Alves e Tavares (2006), a análise das relações sociais conduz ao entendimento de que a ordem burguesa do capital continua cindindo o homem. Pode-se perceber, então, que as diversas formas da nova organização do trabalho são indicativas da precarização e da maior exploração do trabalho, apesar da aparente autonomia sugerida. Na opinião de Mészáros (2007), o mais grave aspecto contemporâneo é que a precarização e a insegurança têm se ampliado por toda parte no mundo do trabalho, e a atividade docente não foge a esta regra. "Tal como aparece hoje, a 'profissão' docente exhibe, mesmo aos olhos do observador comum, sinais evidentes de precarização, visíveis pela simples comparação com datas passadas". (LÜDKE; BOING, 2004, p. 1159) Na visão de Tardif, Lessard e Lahaye (1991), a docência tem sido valorizada, de um lado, porque o saber docente assume importância bem definida na sociedade da informação, mas tem-se desvalorizado, de outro, devido ao fato de a profissão de professor não manter o mesmo prestígio social de outrora.

Bourdoncle (1991; 1993), um autor que se destaca nos estudos realizados sobre a precarização do trabalho docente, parte de uma visão tanto histórica quanto sociológica, para analisar o contexto em que se desenvolve o docente ao longo dos tempos. O autor, tendo em vista os focos franceses e anglo-saxônicos de análise, aborda as dificuldades de conceituação do que seja uma "profissão docente", procurando identificar os atributos essenciais dos comportamentos deste profissional. Para este autor, quatro critérios são comuns na profissão docente: a) profunda base de conhecimentos gerais e sistematizados; b) interesse geral acima dos próprios interesses; c) código de ética controlando a profissão pelos próprios pares; d) honorários como contraprestação de um serviço, e não como a manifestação de um interesse pecuniário.

A dificuldade de conceituar o trabalho docente como uma profissão é um dos elementos de precarização do trabalho, principalmente no que se refere à construção da identidade do docente. Dubar (2002) apresenta importantes argumentos em apoio a essa questão da identidade profissional, efetuando várias reflexões. Para o autor: a) a noção de trabalho é vista como em plena transformação, partindo de uma obrigação explícita, constritiva e prescrita, de investimento pessoal, cercado de incertezas e dependente da criatividade individual e coletiva; b) o "modelo de competência", passa a ser traduzido por "saber, saber fazer e saber ser", sendo que tais termos se explicitam nas qualidades esperadas de todos os assalariados, como iniciativa, responsabilidade e trabalho em equipe. Entretanto, a crise da empregabilidade está presente na contemporaneidade, o que significa não ser prerrogativa da escola ou da empresa produzir as competências do indivíduo para enfrentar o mercado de trabalho, mas do próprio indivíduo; c) a noção de trabalho sofre sua transformação mais significativa e passa a ser uma relação de serviço, colocando no seu centro a relação com o cliente interno ou externo, final ou intermediário, direto ou indireto. A confiança é fundamental para assegurar a relação com o cliente e sua satisfação.

Lüdke e Boing (2004) esclarecem que os termos associados à noção de competências e da identidade profissional estão entre os principais temas que envolvem os desafios da docência nos dias atuais. Constituem-se conceitos da sociologia do trabalho e da educação articulados para explicar algumas dimensões da precarização do trabalho dos professores. Os autores citam alguns elementos de precarização, destacando-se a falta de autonomia para realizar o trabalho e a remuneração abaixo da qualificação. Vale enfatizar que são importantes indicadores da organização do trabalho e que podem enfraquecer o empregado no cumprimento de suas tarefas, potencializando ou intensificando o sofrimento ocupacional. (DEJOURS; JAYET, 1994; ALVARO-ESTRAMIANA; PAEZ, 1996; MENDES, 2007)

No tocante à autonomia, as diferentes exigências de formação, tanto quanto a duração ou o nível das instituições formadoras, acabam determinando diferenças e hierarquias em um corpo docente que não constitui uma força homogênea, como acontece, por exemplo, no caso dos médicos. A subordinação estrita às normas e di-

retrizes emanadas do Ministério da Educação e de seus órgãos também explica grande parte da falta de autonomia deste grupo ocupacional, que se vê distante da situação de independência de outros grupos, que podem se autodeterminar, se autocontrolar e se autoconduzir ao desenvolvimento. (LÜDKE;BOING, 2004) Acrescenta-se que a liberdade acadêmica passou a ser vista como um obstáculo à empresarialização das instituições educacionais e ao atrelamento delas ante as empresas que pretendem seus serviços. (DEMO, 2007) Então, o poder desloca-se dos docentes para os administradores treinados para promover parcerias com agentes privados. (SANTOS, 2005)

Estudos desta década constataam que as questões salariais e de caráter profissional ainda são as mais contundentes nas lutas e manifestações dos trabalhadores docentes no contexto latino-americano. (OLIVEIRA; MELO, 2004; GENTILI; SUARES, 2004) Por essa razão, um professor leciona em duas ou até três instituições distintas por necessidade de complementação de renda, tendo em vista que os salários do magistério na América Latina são baixos comparativamente aos de outras funções exigentes de formação profissional similar. Nesses casos, o docente não se identifica com uma escola em particular. Além disso, por assumir um número considerável de aulas, acaba por não conhecer bem a maioria de seus alunos e não encontra tempo para atividades julgadas importantes para o bom desempenho profissional, como: preparar aulas, estudar e atualizar-se. O fato é que o trabalho docente tem-se reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar. Contudo, essas transformações não vieram acompanhadas das adequações necessárias. Por exemplo, os professores continuam sendo contratados e remunerados por horas/aula, quando, na realidade, exige-se deles ampla participação em atividades extraclasse (OLIVEIRA, 2006) sem que, necessariamente, recebam uma compensação justa para este fim.

Aspectos metodológicos

Decidiu-se realizar um estudo de caso descritivo de caráter quantitativo e qualitativo, que buscou descrever as vivências de prazer e de sofrimento de docentes de um Centro Universitário de Belo Horizonte recentemente recredenciado pelo MEC e posteriormente adquirido por um grupo empresarial de São Paulo. Na pesquisa, foram utilizados documentos, questionários e entrevistas como técnicas de levantamento de dados. O uso de diferentes técnicas permitiu que os dados fossem triangulados (JICK, 1979; MILES; HUBERMAN, 1994; YIN, 2005) de modo a atender tanto aos requisitos do método qualitativo, qual seja de assegurar a representatividade e a diversidade de posições dos entrevistados, quanto às aspirações do método quantitativo de propiciar o conhecimento da magnitude e cobertura do fenômeno investigado. (MINAYO, 2007)

Do total de 600 docentes da IES pesquisada, cerca de 300 foram selecionados por intencionalidade – atuantes nos cursos mais antigos e tradicionais da instituição (Letras, Pedagogia, História, Matemática, Administração, Ciências Contábeis, Jornalismo, Publicidade e Propaganda). Participaram da pesquisa 129 (43,0% da população selecionada), assim distribuídos por carga horária de trabalho: 89 horistas (69,0%); 28 parciais (22,0%); e 12 dedicação exclusiva (9,0%).

Os dados quantitativos foram levantados por meio de um questionário que compreendeu duas partes: 1ª) variáveis demográficas e ocupacionais; e 2ª) Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT) e EIPST, ambas pertencentes ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes e Ferreira (2007). Os dados qualitativos foram obtidos por meio de entrevistas realizadas com 13 respondentes do questionário (10,0%), submetendo-se à apreciação deste grupo os principais resultados obtidos na etapa quantitativa da pesquisa, bem como os aspectos caracterizadores da atividade docente e da precarização no trabalho. Documentos internos e externos à instituição foram consultados para fins de complementação dos dados, por exemplo, projeto pedagógico, resoluções do SINAES e pareceres sobre Recredenciamento de Universidades e Centros Universitários.

O tratamento dos dados quantitativos se deu por meio das técnicas estatísticas univariada e bivariada. Foi apurada a distribuição de frequência do questionário em

termos de estatística univariada para caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa. Medidas de tendência central (média) e de dispersão dos dados (desvio-padrão) também foram utilizadas, para descrever os fatores de prazer e de sofrimento no trabalho. Para a análise bivariada, ou seja, a avaliação de diferenças entre as características demográfico-ocupacionais e os fatores de vivência de prazer e sofrimento no trabalho dos docentes pesquisados, foram utilizados testes não paramétricos (*Kruskall-Wallis* e *Friedman*), pois a suposição de normalidade para essas variáveis foi violada. O teste de correlação de *Spearman* (MALHOTRA, 2001) também foi utilizado para verificar a magnitude e a direção da associação entre os fatores do contexto de trabalho e de prazer e sofrimento ocupacional. Os dados da pesquisa foram tratados na versão 15.0 do *Statistic Package for the Social Sciences* (SPSS). Em todas as medidas estatísticas adotadas, foram considerados níveis de significância de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando percentuais de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

Os dados qualitativos foram tratados mediante a interpretação do conteúdo obtido pelas entrevistas, buscando-se selecionar fragmentos que apareceram com maior frequência nos depoimentos dos docentes entrevistados em termos de semelhança semântica (BAUER, 2000) e que também pudessem ilustrar os resultados quantitativos mais relevantes apurados.

Análise dos resultados

Perfil demográfico e ocupacional dos docentes pesquisados

A amostra participante do estudo compõe-se de 129 professores universitários, cuja maior parte é do sexo feminino (72 - 55,8%), encontra-se na faixa etária de 25 a 40 anos (75 - 58,0%), é casada (69 - 54,0%), possui pós-graduação *stricto sensu* completa ou em curso (103 - 80,0%), tem mais de seis anos de experiência no exercício da profissão (96 - 74,5%), trabalha apenas em IES particulares (120 - 93,5%), atua apenas na IES pesquisada (78 - 60,5%) e há mais de seis anos (74 - 57,5%), como horista (89 - 69,0%), lecionando em dois turnos ou mais (83 - 64,5%).

Análise univariada: vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente

Esta avaliação corresponde à Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), composta por 32 indicadores, divididos em quatro fatores: dois para avaliar o prazer no trabalho – *liberdade de expressão* e *realização profissional* – e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – *esgotamento profissional* e *falta de reconhecimento*. Esta escala, construída originalmente com 7 pontos que indicavam a quantidade de vezes que as vivências de prazer e de sofrimento foram experimentadas nos últimos seis meses, foi adaptada para os fins deste artigo para uma escala de 5 pontos do tipo *Likert* de frequência (“Nunca” até “Sempre”), porém avaliando vivências atuais. Entendeu-se que esta modificação facilitaria a marcação das respostas, uma vez que não requeria do respondente contar o número de vezes em que um evento ocorreu em determinado período de tempo.

Devido a essa adaptação, os pontos de corte para fins da análise sofreram modificações em relação ao estabelecido pela escala original. Em um primeiro momento, calculou-se um indicador obtido pela combinação dos itens correspondentes às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Em seguida, foram apuradas a média e o desvio padrão deste indicador. Assim, para os fatores de prazer no trabalho considerou-se que médias acima de 4,29 indicavam uma avaliação positiva (satisfatória); entre 3,02 e 4,28, uma avaliação moderada (crítica); e abaixo de 3,01, uma avaliação negativa (grave). Para os fatores de sofrimento no trabalho, estabeleceu-se que médias acima de 3,53 indicavam uma avaliação negativa; entre 1,96 e 3,52, uma avaliação moderada; e abaixo de 1,95, uma avaliação positiva.

O uso do teste de *Friedman* confirma que o fator de prazer no trabalho mais significativo para os docentes pesquisados associa-se à realização profissional (3,89) em um valor de $p < 0,01$. (Tabela 1).

Tabela 1 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de prazer no trabalho

Fatores de prazer	Resultados		
	Escore	Desvio padrão	P-valor
Realização profissional (RP)	3,89	0,64	
Liberdade de expressão (LE)	3,50	0,64	0,000**

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman
 – Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.
 – O resultado significativo foi identificado com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0,01** (nível de confiança de 99,0%).

Quanto aos indicadores mais significativos do fator *realização profissional*, constatou-se que quase todos foram percebidos pelos docentes pesquisados como moderados, com exceção de *orgulho pela atividade*, avaliado positivamente (4,35). Os indicadores moderados mais relevantes foram: *identificação com as tarefas* (4,14) e *realização profissional* (4,11). Dois depoimentos ilustram esses resultados:

Ensinar é o que eu sempre fiz na minha vida. Eu acho que nem sei fazer outras coisas. Já até tentei fazer outras coisas, e acabei voltando.

Trabalhar como docente é poder realizar a filosofia da educação, passar os conceitos, desenvolver consciência crítica.

Cannon e Banner Jr. (1997) comentam sobre a capacidade dos professores demonstrarem fascinação pelo exercício de suas funções, experimentarem prazer em estar entre alunos e se realizarem nutrindo mentes e vidas dos outros. Conforme sugerido por estes autores, a sala de aula configura-se como um espaço onde o conhecimento se acelera por meio do desejo e da paixão pelo aprendizado. Cabe, nesse sentido, resgatar Freud (1976) quando ele argumenta que o trabalho, quando livremente escolhido, gera prazer e satisfação. A identificação com a tarefa, a realização profissional e o orgulho pela docência certamente propiciam gratificação ao professor e, ao mesmo tempo, o conduzem a experimentar um sentimento de que a partir dessa vivência ele constrói a sua identidade. (LÜDKE e BOING, 2004) e transforma-se em um agente de mudança importante para a instituição onde leciona e a sociedade da qual faz parte. (ÁLVARO-ESTRAMIANA; PAEZ, 1996; DEJOURS, 2004; OLIVEIRA, 2008)

No tocante aos indicadores do fator *liberdade de expressão*, apurou-se que eles foram percebidos de forma apenas moderada pelos docentes, uma vez que todas as médias obtidas variaram de 3,23 a 3,71. Isso significa dizer que nenhum indicador foi apontado de forma positiva ou satisfatória pelos pesquisados. *Liberdade para usar a criatividade* (3,71) foi o indicador que mais se aproximou da satisfação, enquanto *liberdade para expressar opiniões no local de trabalho* (3,23) e *confiança entre os pares* (3,27) foram os indicadores que mais se afastaram deste tipo de avaliação, tendendo para uma avaliação negativa. Sobre a confiança entre os pares, o depoimento a seguir é revelador:

As pessoas, a meu ver, estão tão contaminadas por um clima organizacional ruim, por uma cultura fraca, desmobilizada, pessoas que se ocupam de maledicências como válvula de escape... Há comportamentos de conversas e ruídos de comunicação.

O processo de mudança por que passou recentemente a IES, que envolveu sua aquisição por um grupo paulista, certamente colaborou para a implantação de um clima de insegurança entre os docentes. Esse tipo de atmosfera ocupacional pode exercer um efeito dramático nos indivíduos de uma organização que se encontra neste estado, contribuindo, muitas vezes, para a incapacidade da pessoa de lidar com o ambiente. (GIL, 2001) O prolongamento desta situação pode conduzir a algum tipo de sofrimento no trabalho. Os resultados apurados a este respeito, demonstrados a seguir, reforçam essa preocupação.

Entre os dois fatores de sofrimento no trabalho avaliados no estudo, verificou-se que *esgotamento profissional* (2,86) foi o que mais se aproximou de uma avaliação grave pelos docentes, com um valor de $p < 0,01$ (Tabela 2).

Tabela 2 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho

Fatores de sofrimento	Resultados		
	Escore	Desvio padrão	P-valor
Esgotamento profissional (EP)	2,91	0,79	0,002**
Falta de reconhecimento (FR)	2,63		

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman
 – Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.
 – O resultado significativo foi identificado com asterisco, de acordo com o nível de significância, a saber: $p\text{-valor} < 0,01^{**}$ (nível de confiança de 99,0%)

Sobrecarga (3,18), *estresse* (3,09) e *esgotamento emocional* (2,98) foram os indicadores mais expressivos associados ao fator *esgotamento profissional*. Os depoimentos colhidos revelam a queixa dos docentes quanto ao sistema de controle imputado pela IES antes e depois do processo de sua aquisição, exemplificado por atos de vigilância e punição. Além disso, para muitos docentes a filosofia da IES parecia estar substituindo princípios de ensino por princípios mercadológicos. Os principais indicadores do esgotamento profissional vivenciado pelos docentes podem ser resumidos no seguinte depoimento:

Ela [a IES] tenta dominar a todo o momento. Isso é claro. Você tem que vestir a camisa, ser produtivo, pensar com a cabeça deles (coordenadores). Eu tenho minha opinião. Por isso me revoltou, às vezes, com uma porção de coisas erradas. Já tive problemas com isso. Saí de cursos, perdi carga-horária e, agora, por questão de sobrevivência, tento, quer dizer, estou tentando não “bater muito de frente”. O ambiente lá está pesado.

A essência do conteúdo do depoimento mencionado remete a importantes considerações de alguns estudiosos. Primeira, conforme defendem Pimenta e Anastasiou (2005), o ensino superior perdeu a característica secular de instituição social, para se tornar uma entidade administrativa, cuja eficácia vem sendo mensurada por indicadores preestabelecidos, principalmente aqueles orientados para a avaliação da gestão dos recursos e das estratégias desenvolvidas para aprimorar o desempenho institucional. Por consequência, surgiu a competitividade no mercado educacional. Segunda, os dados sugerem a existência de precarização no trabalho dos docentes da IES pesquisada no que se refere à falta de autonomia

desta categoria quando comparada a outras categorias profissionais, que, sem se subordinarem às normas e às diretrizes governamentais, podem gozar de maior liberdade para executar suas atividades. Admite-se que a autonomia do docente se transforma em um dificultador do atrelamento das instituições educacionais ao mercado, fazendo com que o poder do professor seja deslocado para administradores treinados e habilitados para promover parcerias entre as escolas e determinados agentes privados. (LÜDKE; BOING, 2004; SANTOS, 2005; DEMO, 2007) A falta de autonomia observada sugere que os docentes se submetem sem protestos à organização do trabalho (LA BOÉTIE, 2008), uma vez que os gestores que a representam agem para explorar a produtividade no trabalho e disseminar a cultura do desempenho. (MENDES; FERREIRA, 2007)

No que se refere à *falta de reconhecimento*, o estudo evidenciou que os indicadores mais significativos a esse respeito associam-se a questões de desempenho (2,82) e de esforços pessoais (2,80), elementos estes não devidamente recompensados na instituição. Foi possível perceber nos depoimentos que os professores sentem forte indignação com o modo como a avaliação pedagógica é conduzida, situação que pode ser ilustrada pelo depoimento a seguir:

Eu percebo que as cobranças não vêm com uma avaliação de acompanhamento, de melhoria de trabalho, de desempenho. Às vezes, vêm pra te derrubar mesmo. Lá, por exemplo, eles fazem avaliação dos professores todo semestre. E para quê? Eles devem pensar que aquele com ótima avaliação não faz mais que sua obrigação. Há professores que também são coordenadores, que não são bem avaliados pelos alunos e nem pelo corpo docente, mas estão lá com todo o poder e prestígio. E aí?

A literatura consultada neste artigo revela que o predomínio do prazer pode ter fundamento na concepção de que o local de trabalho é lugar de realização, valorização e reconhecimento, sendo a busca do prazer uma constante para todos na direção de manter o seu equilíbrio psíquico. (DEJOURS; DÉSSOURS; DÉSRIAUX, 1993; CODO, 1996; MENDES; ABRAHÃO, 1996; ENRIQUEZ, 2001; DEJOURS, 2004; OLIVEIRA, 2008; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009) Entretanto, quando o contexto não propicia um espaço de troca e de manifestação desses sentimentos ou, ainda, um espaço que permita ao empregado ressignificar o sentido de sua tarefa, o processo de construção de sua identidade pessoal e profissional ficará prejudicado (BOURDONCLE, 1993; DUBAR, 2002; LÜDKE e BOING, 2004). Inadequações ou desequilíbrios quanto ao uso das regras que têm por objetivo ajustar o comportamento dos indivíduos em relacionamento podem contribuir para o surgimento do sofrimento no trabalho (FREUD, 1976; DEJOURS; JAYET, 1994; MENDES; FERREIRA, 2007). Os regulamentos devem ser exercitados equitativamente para proteger e beneficiar os indivíduos (DEJOURS, 2004; OLIVEIRA, 2008), e não para acarretar-lhes desgraças (ÁLVARO-ESTRAMIANA e PAEZ, 1996).

Análise bivariada: prazer e sofrimento no trabalho versus dados demográfico-ocupacionais e contexto do trabalho

A análise bivariada apresentada neste artigo, inicialmente, tem por objetivo comparar fatores de prazer e sofrimento no trabalho (Escala EIPST) com dados demográfico-ocupacionais dos docentes pesquisados. Posteriormente, busca-se associar os mesmos fatores com aqueles pertinentes ao contexto do trabalho (Escala EACT).

Relacionamentos significativos foram observados entre o fator de sofrimento *falta de reconhecimento* e faixa etária e tempo de magistério (Tabela 3).

Tabela 3 – Fator de sofrimento no trabalho versus dados pessoais e ocupacionais

Fator de sofrimento	Faixa etária	Resultados			
		Média	Desvio padrão	P-valor	
Falta de reconhecimento	De 25 a 35 anos (1º)	2,93	0,77	0,008**	
	De 36 a 45 anos (2º)	2,25	0,74		
	Acima de 46 anos (3º)	2,25	0,74		
	Tempo de magistério	Resultados			
		Escore	Desvio padrão	P-valor	
		Menos de 5 anos (1º)	2,62	0,69	0,008**
		De 6 a 10 anos (2º)	2,56	0,65	
Mais de 11 anos (3º)	2,06	0,62			

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Kruskal-Wallis
 – 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%).

Comparando-se o fator de sofrimento no trabalho (Tabela 3) com a faixa etária, verifica-se que os docentes situados na faixa de 25 a 35 anos (2,93) sofrem mais com a falta de reconhecimento do que aqueles docentes situados nas faixas etárias de 36 a 45 anos e acima de 46 anos, cujas médias ficaram, igualmente, em 2,25, com um valor de $p < 0,01$. É razoável admitir que pessoas mais jovens são mais desejosas de reconhecimento, como forma de se sustentarem e de solidificarem-se na profissão. Alguns depoimentos colhidos com os docentes reforçam esse argumento, mas outros se mostram contrários, conforme os relatos a seguir:

Eu acredito que essas pessoas, por serem mais jovens, possuem uma expectativa maior, têm mais sonhos. Às vezes, já chegam com mais títulos e esperam... É uma questão da vaidade pessoal e da própria inexperiência. Talvez esperem da Instituição um reconhecimento que não é propriamente ali que vai acontecer.

Eu não acredito muito nesse negócio de faixa etária para cronometrar grau de satisfação, insatisfação, reconhecimento ou não reconhecimento. Eu acho que isso é uma coisa geral. No olhar da grande maioria do Centro, os mais velhos estão lá, e as pessoas criaram raízes, e aí fica mais fácil confiar nelas. Mas eu acho que essa questão da insatisfação e de recompensas independe de faixa etária.

O reconhecimento pessoal no trabalho é tido como uma fonte de prazer quando o empregado percebe que a organização estabelece políticas capazes de levá-lo à obtenção de satisfação nas atividades que realiza. Adequações devem ser feitas nesta direção, sob pena de o empregado se ver impedido ou impossibilitado de atuar em um espaço para manifestar sua identidade pessoal ou profissional (ÁLVARO-ESTRAMIANA e PAEZ, 1996; ENRIQUEZ, 2001). Quando isso ocorre, o sentimento de ser reconhecido se manifesta. A título de ilustração, as transformações que vêm

acontecendo no setor educacional não se mostram acompanhadas das adequações necessárias, como pontifica Oliveira (2006). Este autor cita o exemplo de professores que são obrigados a participar de atividades extraclasse sem necessariamente receber algum tipo de compensação para este fim. Entende-se que o reconhecimento também passa por questões de ordem tangível. Acrescenta-se que aspectos desta natureza dificultam a criação de um vínculo de identificação com a instituição e a formação de uma identidade profissional (DUBAR, 2002), exemplificando situações de precarização no trabalho. (LÜDKE;BOING, 2004)

Contraopondo-se o fator de sofrimento no trabalho ao tempo no magistério (Tabela 3), constata-se que os docentes com menos de 5 anos de magistério (2,62) sofrem mais pela falta de reconhecimento com um valor de $p < 0,01$, quando comparados aos docentes de 6 a 10 anos e os de mais de 11 anos, cujas médias situam-se em 2,56 e 2,06, respectivamente. Estes resultados estão convergentes com os da correlação entre o mesmo fator de sofrimento no trabalho e a faixa etária.

Uma associação significativa também constatada pelo estudo se deu entre o fator de sofrimento no trabalho *esgotamento profissional* e o fator de contexto no trabalho *relações socioprofissionais*, conceituado por Mendes e Ferreira (2007) como um aspecto do contexto ocupacional pertinente aos "modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional" (Tabela 4). É pertinente lembrar que o fator *relações socioprofissionais* compõe a escala do ITRA chamada de EACT, que ainda aglutina mais dois fatores: *organização do trabalho* e *condições do trabalho*. Todos esses fatores evidenciaram escores de 2,92; 3,31 e 2,69, respectivamente, pontuando uma avaliação moderada (crítica), uma vez que eles se posicionaram entre 2,30 e 3,69, segundo recomendado pelo crivo de Mendes e Ferreira (2007).

Tabela 4 - Associação entre relações socioprofissionais e prazer-sofrimento no trabalho

Correlação	Fatores de prazer e sofrimento			
	Liberdade de expressão	Realização profissional	Esgotamento profissional	Falta de reconhecimento
Spearman	-0.140	-0.081	0.252	0.173
P-valor	0.119	0.370	0.005**	0.053

Fonte: Dados coletados da pesquisa.

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se a correlação de *Spearman*.
 – 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%)

A magnitude da relação observada na Tabela 4, apesar de baixa (0,252), sugere que quanto mais se relaciona socioprofissionalmente mais esgotamento profissional pode decorrer dessa relação de trabalho do docente. (MENDES; FERREIRA, 2007) Reforçando os resultados da correlação apurada, depoimentos colhidos com os professores mostram que eles se sentem constrangidos com a vigilância que ocorre na IES, em relação tanto aos pares quanto aos agentes representativos da entidade – no caso, diretores e coordenadores:

Fofocas que são muitas. Nossa! Professores puxando o tapete do outro!
 Eu acho que há uma confusão muito grande. Cria-se um clima de muita desconfiança entre os parceiros.

Para Pimenta e Anastasiou (2005), atualmente, o ensino superior perdeu a característica secular de instituição social, tendo se tornado uma entidade administrativa, cuja eficácia vem sendo mensurada por indicadores preestabelecidos, principalmente aqueles orientados para a avaliação da gestão dos recursos e das estratégias desenvolvidas para aprimorar o desempenho institucional. Por consequência, surgiu a competitividade no setor educacional. (DEMO, 2007) Percebe-se, então, o ritmo exigido pela organização do trabalho, um misto de autoaceleração, com o incremento da cadência das tarefas, e a deficiência comunicacional entre pares e chefias. Não restam dúvidas de que ambientes ocupacionais com esta atmosfera contribuem para o surgimento do esgotamento profissional. (MENDES, 1995; 1999)

Considerações finais

Com relação à vivência de prazer no trabalho, constatou-se uma situação moderada nos dois fatores a ela pertinentes, prevalecendo o aspecto "realização profissional" sobre "liberdade de expressão". Os indicadores mais significativos para este fator associaram-se ao orgulho pela profissão, o único avaliado satisfatoriamente pelos docentes, acompanhado pela identificação com as tarefas e realização profissional. De qualquer modo, são elementos que denotam a qualidade intrínseca do saber ser e fazer docente, ou seja, sentimentos que podem ser experimentados independentemente das condições oferecidas para tal.

No tocante à liberdade de expressão, a independência para usar a criatividade na função foi o que mais se aproximou da satisfação, talvez indicando ser a competência inerente ou fundamental ao exercício da docência. Vale ressaltar certa insatisfação dos docentes pesquisados com a liberdade para expressar opiniões no local de trabalho e a confiança entre os pares, ambos os aspectos tendendo para uma avaliação negativa. Cuidados devem ser tomados pela IES para impedir que sentimentos dessa natureza possam prejudicar o clima organizacional e conduzir ao sofrimento no trabalho, principalmente pelo fato de ela ter passado por um processo de aquisição recente.

Quanto aos fatores de sofrimento no trabalho, prevaleceu o esgotamento profissional (sobrecarga, estresse e esgotamento na profissão) em comparação com a falta de reconhecimento. Estas vivências mostraram-se acompanhadas por sentimentos de vigilância e punição, decorrentes da gestão controladora adotada pela IES para a concretização do processo de aquisição. As entrevistas permitiram constatar que os princípios educacionais pareciam estar se desviando para aqueles ditos "mercado-lógicos", reforçando a tendência de competitividade no mercado educacional. Como consequência, os professores sentem que a autonomia no exercício da sua função passa a ser corroída pelos ditames das relações de mercado, algo que contribui para a precarização do trabalho docente. Estes sentimentos mostram uma relação muito estreita com a falta de reconhecimento quanto ao esforço e ao desempenho no trabalho. Inadequadamente reconhecida pela IES, tal postura pode impedir que o professor ressignifique o sentido de sua tarefa, prejudicando a construção da sua identidade pessoal e profissional.

O estudo evidenciou relacionamentos significativos entre falta de reconhecimento no trabalho, de um lado, e a faixa etária e o tempo de magistério, de outro, revelando que os docentes mais jovens e com menos tempo no exercício da profissão se mostram mais susceptíveis ao sofrimento ocupacional quando privados de recompensas ou retribuições pelo esforço dedicado à docência. Admite-se que a vivência de tais benefícios seja primordial para a sustentação pessoal e profissional do professor, como também para a criação de um vínculo de identificação com a instituição onde leciona.

Outra associação significativa caracterizou-se entre o fator de sofrimento no trabalho relacionado ao esgotamento profissional e gestão do trabalho, comunicação e interação entre os pares, elementos estes designadores das relações socioprofissionais. O controle e a vigilância, tanto de pares quanto da própria instituição, destacaram-se como os aspectos mais distintivos dessa associação, sugerindo que eles decorrem da competitividade que atualmente contorna o setor educacional.

Na revisão da literatura contemplada neste estudo, destacou-se que o sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho, em busca das condições de saúde. Nem o sofrimento nem as estratégias de defesas individuais e coletivas são patológicos, mas uma saída para o alcance da saúde. Nessa perspectiva, intervir na organização do trabalho significa contribuir para o processo da saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em algo com sentido, inteligibilidade e ação. Isso não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação. Outro aspecto que mereceu destaque no estudo foi a precarização do trabalho de docentes. Suas vivências de prazer e sofrimento ocupacional podem estar associadas às novas formas de avaliação do ensino superior, que acarretaram novas exigências aos professores. Como resultado, surgem constantes desafios na atividade docente, demandando maior autonomia, solucionamento constante de imprevistos, reflexões rotineiras sobre sua realidade e a efetivação de um trabalho conjunto e cooperativo entre os profissionais da docência. Contudo, constatou-se que isso parece estar fora da realidade da IES estudada e que essa visão de solidariedade, cooperação e harmonia nos relacionamentos interpessoais se mostrou inexistente.

Sobre a precarização das relações interpessoais observada, caberia questionar a respeito das razões que pudessem justificar a dificuldade dos docentes de vivenciarem o coletivo de trabalho, uma vez que essa categoria profissional atua, supostamente, em um espaço de livre circulação do saber. Evidentemente que os processos de mudança pelos quais a IES estava passando, incluindo o recredenciamento e o processo de aquisição por um grupo empresarial, contribuíam para a instauração de um clima de incerteza quanto à permanência dos docentes no grupo de profissionais da instituição. Em situações como essa é plausível que para fins de sobrevivência ocupacional a competição entre pares possa se tornar mais aguda. Mesmo que essa possibilidade fosse real, mais uma vez sugere-se que a mobilização coletiva da categoria poderia assegurar um espaço para o docente discutir aspectos do seu trabalho, algo que lhe permitiria ressignificar o sentido da sua tarefa.

Diante desse quadro, recomenda-se à IES pesquisada uma releitura de seu contexto para o aprimoramento do ambiente docente e o respeito a esse profissional que representa a mediação entre o conhecimento e a formação de seus alunos. Em relação à academia, sugere-se a continuação dos estudos que investiguem as relações de prazer e sofrimento que porventura possam decorrer da função docente da atualidade, fundamentalmente no tocante aos aspectos configuradores da precarização do trabalho deste profissional. Como limitação de pesquisa, registra-se a impossibilidade de se atingir um número maior de docentes da IES, o que poderia ter representado maior amplitude de discussão dos resultados obtidos, apesar dos esforços destinados à realização de entrevistas para o aprofundamento dos dados colhidos quantitativamente. Todavia, convém ressaltar que grande parte do corpo docente havia sido desligada da IES na época da coleta dos dados em decorrência dos processos de mudança que nela estavam acontecendo.

Referências

- ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. M.; PAÉZ, D. Psicología social de la salud mental. In: ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. M.; GARRIDO, A.; TORREGROSA, J. R. (Org.). *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw Hill/Interamericana de Espana, 1996.
- ALVES, M. A.; TAVARES, M. A. A dupla face da informalidade do trabalho: "autonomia" ou precarização. In: ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- BAUER, M. W. Classical content analysis: a review. In: BAUER, M.; GASKELL, G. (Org.) *Qualitative researching: with text, image and sound*. London: Sage Publications, 2000.

- BOURDONCLE, R. La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines. *Revue Française de Pédagogie*, Paris, n. 94, p. 73-92, jan.- mars, 1991.
- _____. La professionnalisation des enseignants: les limites d'un mythe. *Revue Française de Pédagogie*, Paris, n. 105, p. 83-119, oct.- déc., 1993.
- CANNON, H. C.; BANNER JR., J. M. *The elements of teaching*. New Haven: Yale University Press, 1997.
- CATANI, A. M.; OLIVEIRA, J. F. Educação superior no Brasil: *reestruturação e metamorfose das universidades públicas*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (org). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: ANPEPP, 1996.
- _____. Um diagnóstico integrado do trabalho com ênfase em saúde mental. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (Org.). *Saúde Mental e Trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.
- _____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.
- _____. *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Editions du Seuil, 1998.
- _____. Activisme professionnel: masochisme, compulsivité ou aliénation? *Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*, v. 11, p. 25-41, 2004.
- DEJOURS, C.; DÉSSORS, D.; DÉSRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993.
- DEMO, P. Escola pública e escola particular: semelhanças de dois imbrólios educacionais. *Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 15, n. 55, p. 181-206, abr./jun., 2007.
- DUBAR, C. *La crise des identités: l'interprétation d'une mutation*. Paris: Presses Universitaires de France, 2002.
- ENRIQUEZ, E. *A organização em análise*. Petrópolis: Editora Vozes, 1992.
- ENRIQUEZ, E. O vínculo grupal. In: LÉVY, A., et al. *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.
- ENRIQUEZ, E. Vida psíquica e organização. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. *Vida psíquica e organização*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar já fico de mau humor: atividade de atendimento público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*, v. 6, n. 3, p. 93-105, 2001.
- FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa*. Paz e Terra: São Paulo, 2003.
- FREITAS, M. E. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

- FREUD, S. *O mal-estar na civilização*. Rio de Janeiro: Editora Imago, 1976. (Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud) (v. 21)
- GENTILI, P.; SUAREZ, D. *Reforma educacional e luta democrática: um debate sobre a ação sindical docente na América Latina*. São Paulo: Cortez, 2004.
- GIL, A. C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.
- JAYET, C. *Psychodynamique du travail au quotidien*. Paris: Alexitére, 1994.
- JICK, T. D. Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, p. 602-611, dec., 1979.
- LA BOÉTIE, E. *The politics of obedience: the discourse of voluntary servitude*. Montreal: Black Rose Books, 2008.
- LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; LAERTE, I. S. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003.
- LIMA, M. E. C. C. *Sentidos do trabalho: a educação continuada de professores*. Belo Horizonte: Autêntica, 2005.
- LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, Rio de Janeiro. *Anais ...* Rio de Janeiro: EnANPAD, 2009. CD-ROM.
- LOWMAN, J. *Dominando as técnicas de ensino*. São Paulo: Atlas, 2004.
- LÜDKE, M.; BOING, L. A. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1159-1180, set./dez, 2004.
- MALHOTRA, N. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 6, p. 59-78, 2003.
- MEC. *Ministério da Educação e Cultura*. Disponível em <www.mec.gov.br>. Acesso em: 16 ago. 2008.
- MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 23, p. 55-60, 1995.
- MENDES, A. M. *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. 1999. 112 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Brasília, 1999.
- MENDES, A. M. B. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M.; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 26, n. 2, 179-184, 1996.
- MENDES, A. M. B.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no

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

MENDES, A. M. B.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, Itatiba, v. 6, n.1, p. 39-46, jan./jun., 2001.

MÉSZÁROS, I. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: _____ . *O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI*. São Paulo: Boitempo, 2006.

MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. London: Sage Publications, 1994.

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

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 44, p. 209-227, dez., 2006.

OLIVEIRA, D. A.; MELO, S. D. *Estudio de los conflictos en los sistemas educativos de la región: agendas, actores, evolucion, manejo e desenlaces*. Santiago: LPP/UERJ/OREALC/UNESCO. (Relatório de estudo de caso do Brasil), 2004.

OLIVEIRA, W. S. L. *O Poder Organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte*. 2008. 133f. (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG., 2008.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. *Docência no ensino superior*. São Paulo: Cortez, 2005

SAMPAIO, M. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educação Social*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez., 2004.

SANTOS, B. S. *A universidade do século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade*. São Paulo: Cortez, 2005.

TARDIF, M.; LESSARD, C. ; LAHAYE, L. Os professores em face do saber: esboço de uma problemática do saber docente. *Teoria & Educação*, Porto Alegre, n. 4, 1991.

VASCONCELOS, M. L. M. C. Contribuição para a formação de professores universitários: relatos de experiências. In: MASETTO, M. T. (Org.). *Docência na universidade*. Campinas, SP: Papyrus, 1998.

VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. *Organizações, instituições e poder no Brasil*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2003.

YIN, R. K. *Estudos de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Submissão: 12/11/2012
Aprovação: 23/4/2013

