

**RAIVA, MEDO, ANGÚSTIA: EMOÇÕES E VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES DE GRADUAÇÃO**

**VANUSA CRISTINA DARIO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA)

vanusadario@hotmail.com

**NÁGILA GIOVANNA SILVA VILELA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

nagilavilela@gmail.com

**MARIANE LEMOS LOURENÇO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)

psimari@uol.com.br

# **RAIVA, MEDO, ANGÚSTIA: EMOÇÕES E VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES DE GRADUAÇÃO**

## **1 INTRODUÇÃO**

A preocupação com as emoções e vivências de sofrimento no trabalho deve-se ao aumento dos casos de adoecimento dos profissionais, em sua maioria, por causas de fundo emocional ou psíquico. Na relação entre o indivíduo e o trabalho há uma junção entre a personalidade do trabalhador (manifestada pela sua subjetividade) e o trabalho propriamente dito, que, frequentemente não condiz com aquilo que o sujeito espera da atividade laboral (SOUTO *et al.*, 2017). Dessa divergência decorrem os sentimentos de sofrimento (SOUTO *et al.*, 2017). Especificamente com relação ao trabalho docente, Vieira (2014) sinaliza que apesar da precariedade das condições atuais do ensino no Brasil e de casos de violência contra o professor serem questões frequentemente abordadas pela mídia, os aspectos psicopatológicos relativos às condições de trabalho e à saúde mental dos trabalhadores são até então pouco estudados e abordados em produções científicas.

Assim, de acordo com Vieira (2014), a saúde do professor é um debate que se torna cada vez mais necessário, pois se trata de uma categoria profissional propensa ao sofrimento psíquico, principalmente por conviver em seu ambiente de trabalho com conflitos e adversidades relacionados às condições e à organização do mesmo.

Nesse mesmo sentido, Vilela, Garcia e Vieira (2013) afirmam que o esforço para oferecer a educação superior não pode significar apenas o aumento do número de matrículas, sem considerar a valorização do trabalho docente e a preservação da sua saúde como condições implícitas à manutenção do ensino superior de qualidade, do contrário, pode-se anular todo o empenho realizado.

A partir disso, propor um estudo sobre as emoções e vivências de prazer e sofrimento no trabalho de docentes surgiu como uma proposta que pudesse trazer o professor universitário para o cenário das pesquisas como sujeito pesquisado, buscando não somente a contribuição teórica, mas também uma forma de sensibilizar as instituições de ensino para as condições de trabalho que estas oferecem aos seus docentes. Desta forma, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: **como as emoções repercutem nas vivências de sofrimento no trabalho de professores de graduação, em especial a raiva, o medo e a angústia?**. O objetivo geral, portanto, consiste em: **analisar como as emoções repercutem nas vivências de sofrimento no trabalho de professores de graduação, em especial a raiva, o medo e a angústia.**

A interpretação e discussão os resultados referentes ao objetivo proposto serão realizadas com base na Psicodinâmica do Trabalho, criada pelo psiquiatra francês Christophe Dejours. Pesquisas nessa abordagem buscam compreender e ressaltar a subjetividade presente na ação de trabalhar, bem como as táticas de defesa utilizadas pelos indivíduos (MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017). Arantes (2015) afirma que a abordagem da psicodinâmica do trabalho contribui de maneira efetiva na realização de estudos sobre a organização do trabalho, nas relações entre saúde e trabalho, nas discussões sobre as vivências de prazer e sofrimento nas organizações, dentre outras temáticas. Isso porque se trata de uma vertente que fornece um quadro teórico sólido para os estudos sobre os aspectos psíquicos, sociais e subjetivos dos indivíduos em face da organização do trabalho (ARANTES, 2015).

Este trabalho está estruturado em cinco tópicos principais: o primeiro refere-se à introdução; o segundo apresenta fundamentação teórica sobre a abordagem da psicodinâmica do trabalho e as vivências de sofrimento no trabalho docente; o terceiro aborda a metodologia

utilizada na pesquisa; no quarto tópico são apresentados os resultados e as discussões e, por último, o quinto tópico contém as considerações finais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Psicodinâmica do trabalho**

A análise psicodinâmica é um termo que pertence à teoria psicanalítica e designa o estudo dos movimentos psico afetivos gerados pela evolução dos conflitos intersubjetivos e intra subjetivos (VAZQUEZ; BASTIANELLO, 2011). A psicodinâmica é uma teoria que se originou nos trabalhos de Sigmund Freud, como uma nova abordagem para o tratamento psicológico (VAZQUEZ; BASTIANELLO, 2011). Essa teoria parte do pressuposto de que as pessoas são movidas por uma quantidade de energia psíquica que gera tensões internas em função da busca para dar vazão a seu acúmulo na mente humana (VAZQUEZ; BASTIANELLO, 2011).

A psicodinâmica do trabalho teve seu início com o médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours na década de 1980, com a publicação de “*Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*” (A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho) em 1987. Crítico das abordagens positivistas que marcavam o modelo das pesquisas sobre a medicina do trabalho, Dejours (1992) estabeleceu uma transição da psicopatologia do trabalho, para uma abordagem que, além de levar em consideração as doenças mentais específicas correlacionadas à profissão ou situações de trabalho, considera uma dinâmica mais abrangente, que se refere às transformações do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho. Dentre seus conceitos principais, o sofrimento criativo e o sofrimento patogênico, a psicodinâmica do trabalho busca trazer para as organizações o conhecimento das consequências individuais e sociais do sofrimento humano no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2012).

Os sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho desencadeiam impactos no funcionamento psíquico dos trabalhadores dependendo se as relações estabelecidas com o trabalho são consideradas satisfatórias ou não (MENDES; TAMAYO, 2001). Assim, por meio da dialética prazer e sofrimento no trabalho, tem-se procurado identificar como os indivíduos gerenciam essas situações dentro do cotidiano de trabalho e buscam manter sua saúde física e mental, considerando diversos aspectos psíquicos como as emoções e o sofrimento gerados nas relações interpessoais e no contexto de trabalho.

Dejours (2012) explica a movimentação da energia psíquica, como um fator equilibrante para a mente humana. Se o trabalho exercido pelo indivíduo, não lhe permite extravasar essa energia, a mesma se acumula tornando-se fonte de tensão e de desprazer até o aparecimento da fadiga, o abatimento, e a partir daí a patologia. Inversamente, um trabalho que permita a liberação desta energia por meio do pensamento livre e da criatividade torna-se um meio de relaxamento ou uma “descarga psíquica” de trabalho (DEJOURS, 2012, p. 25).

Essa dinâmica entre o prazer e o sofrimento vem sendo estudada por Dejours (1992, 2006, 2007, 2012), Dejours e Deranty, (2010), Dejours, Abdoucheli e Jayet (2012), e especialmente no Brasil, por Mendes (1995, 1999), Mendes e Abrahão (1996), Mendes e Tamayo (2001), Ferreira e Mendes, (2001), Mendes e Araújo (2012) e Ferreira (2012). Para esses autores, a abordagem psicodinâmica nas organizações toma a investigação da relação do homem com seu trabalho a partir de conceitos que consideram a história singular das pessoas, sua dinâmica interna e suas características de personalidade articuladas à organização do trabalho.

Do ponto de vista psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente quanto à forma e ao meio no qual desempenha sua

tarefa. De acordo com Althusser (1994, p. 19) é possível atestar que, fora as condições de sobrevivência e subsistência, “o trabalho possibilita ao indivíduo exercer sua potencialidade criativa, desde que as condições ambientais e profissionais sejam facilitadoras, levando-o à plena realização, do contrário, o trabalho que pareça sem sentido tende a levar o indivíduo à frustração”.

Dessa forma, a organização do trabalho caracterizada pelo conteúdo da tarefa e relações socioprofissionais exerce um impacto no funcionamento psíquico do trabalhador gerando prazer ou sofrimento. Contudo, o que determinará o prazer ou o sofrimento no trabalho, depende do quanto a tarefa é significativa para o trabalhador e se as relações com colegas e chefias são ou não de reconhecimento, cooperação, confiança e solidariedade (VAZQUEZ; BASTIANELLO, 2011; SCHUJMAN; COSTA, 2011).

Dejours (1992, p. 52) afirma que o sofrimento começa quando “a relação homem e organização do trabalho está bloqueada, quando o trabalhador usou de tudo de que dispunha na organização do trabalho, e quando ele não pode mais mudar de tarefa”. De acordo com Brant e Gomez (2004), é importante reconhecer que o sofrimento não tem uma manifestação única para todos os indivíduos de uma mesma família, cultura ou período histórico. O que é sofrimento para um não é necessariamente para outro, mesmo quando submetidos às mesmas condições ambientais adversas (BRANT; GOMES, 2004). Ou ainda, aquilo que é sofrimento para alguém pode ser prazer para outro e vice-versa (BRANT; GOMES, 2004). Um acontecimento, como algo capaz de provocar um espanto, em um determinado momento pode significar sofrimento; em outro, pode ser vivenciado como satisfação (BRANT; GOMES, 2004).

O sofrimento criativo ou o prazer no trabalho, por outro lado, pode ser definido como “um estado de prazer, ou de emoções positivas resultantes de avaliações de um trabalho, ou de experiências de trabalho” (MENDONÇA; VILAS BOAS; MORIN, 2016, p. 5). E ainda, conforme Paschoal e Tamayo (2008, p.16), “o bem-estar no trabalho pode ser conceituado como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e habilidades e avança no alcance de suas metas de vida”. Mendes e Abrahão (1996) indicam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e 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 admiração pelo que se faz aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas.

Neste trabalho, o foco está no sofrimento no trabalho, mais especificamente nas emoções de raiva, medo e angústia que repercutem em vivências de sofrimento no trabalho. Assim, neste contexto “falar sobre emoções é algo tido como certo: lamentações, raiva, ansiedade, frustrações, divertimento, alegrias, tédio, vergonha e desespero. Estas são parte da criação social e expressão pessoal do trabalho e da vida organizacional” (FINEMAN, 2001, p.157).

A seguir são apresentados os resultados de algumas pesquisas a respeito do sofrimento no trabalho docente e, em seguida, são elucidadas as definições de raiva, medo e angústia empregadas nesse trabalho.

## **2.2 Vivências de sofrimento no trabalho docente**

Freitas (2007a) argumenta que a academia é um lugar de risco para a saúde dos professores, visto a frequência das doenças psicossomáticas que os acometem. A autora destaca alguns dos males mais diagnosticados como gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão, síndrome do pânico, estresse e síndrome do esgotamento profissional (*burnout*). Ainda de acordo com a autora, com exceção da sala de aula e do

relacionamento com os alunos considerados gratificantes, as cobranças excessivas, a compressão do tempo, a competição ferrenha e a contínua atualização tecnológica e da área de estudos dão origem a uma fadiga institucional que coloca “a carreira docente como uma das mais estressantes do mercado” (FREITAS, 2007a, p. 190).

No cenário de competição, valores diferenciados, cobranças por produção e qualificação a que estão expostos os professores de graduação, Bastos (2007) afirma ser desnecessário um amplo levantamento da literatura para se perceber que o trabalho docente em todos os níveis em que ocorre é fortemente associado a uma ameaça à saúde física e psicológica do trabalhador. Para Oliveira (2006), como forma de enfrentar o sofrimento psíquico, os professores desenvolvem estratégias singulares de defesa como: excessiva submissão, resistência a todo tipo de mudança, baixo índice de envolvimento com o trabalho, psicossomatização, perda de percepção e consciência dos sérios problemas vivenciados no cotidiano profissional.

No estudo de Vilela, Garcia e Vieira (2013) sobre o trabalho do professor universitário em uma instituição pública, entre as causas do mal-estar docente podem-se destacar: carência de tempo suficiente para realizar um trabalho decente; dificuldades dos alunos; aumento da carga horária; trabalho burocrático que rouba tempo da tarefa de ensinar e que se transforma em fadiga; descrença no ensino como fator de modificações básicas das aprendizagens dos alunos; e modificação no conhecimento e nas inovações sociais como desafios que provocam grande ansiedade e sentimento de inutilidade.

Ainda nesse contexto, Menezes, Nepomuceno, e Batista-dos-Santos (2011), em um seu estudo sobre os sentidos do trabalho para um grupo de professores de uma universidade pública apresentam o trabalho onipresente, a divergência nos relacionamentos e a burocracia como os fatores condicionantes para o sofrimento no trabalho de docentes.

Último exemplo de trabalho a respeito do sofrimento e adoecimento docente é o de Freitas e Silva (2016). Os resultados da pesquisa com professores de uma universidade federal revelaram que esses são uma indivíduos estressados. Para os docentes, o sofrimento está relacionado com excesso de trabalho, alta competição entre os colegas, desprestígio e desordem nas atividades relacionadas ao trabalho (FREITAS; SILVA, 2016).

Apresentados alguns aspectos associados às vivências de sofrimento no trabalho, é importante apresentar as definições de *raiva*, *medo* e *angústia*, emoções consideradas nesse artigo como reflexos de sofrimento no ambiente laboral.

Davidoff (1983) define a raiva como “uma emoção caracterizada por um alto nível de atividades do sistema nervoso simpático e por fortes sentimentos de desprazer, os quais são desencadeados por um mal real ou imaginário” (p. 451). A raiva poderia ser seguida por impulsos de revanche agressivos que podem se voltar para o outro ou para o próprio sujeito. Segundo Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002) a raiva seria causadora de impulsos violentos contra os que nos ofendem e de auto-violência contra nossa própria saúde.

“O medo é uma emoção que se caracteriza por um intenso sentimento habitualmente desagradável, provocado pela percepção de um perigo, seja ele presente ou futuro, real ou suposto” (MAIA; PASTOR, 1995, p. 586). O medo, segundo Pagès *et al.* (1993) é limitado no tempo e no espaço e tem um objeto específico.

Finalmente, a angústia, de acordo com Zibetti (2004, p. 220) “é um dos elementos estruturantes da subjetividade humana porque nos defronta com as possibilidades do ser e, ao mesmo tempo com o enigma do Nada”. De acordo com a abordagem freudiana, a angústia é provocada pelo ego quando se busca anteparo de uma situação imprevista que causou algum tipo de trauma (ROCHA, 2000 apud ZIBETTI, 2004). No estudo de Zibetti (2004) sobre a angústia no ofício do professor, a autora destaca que a angústia inclusive pode gerar dor física quando um indivíduo percebe dificuldades em realizar atividades que não se sente preparado.

Para a compreensão dos resultados obtidos nesse trabalho, apresenta-se a seguir os procedimentos metodológicos utilizados para a pesquisa e análise dos dados.

### **3 METODOLOGIA**

Esse artigo é decorrente da dissertação apresentada pela primeira autora como parte das exigências para a obtenção do título de mestre.

A pesquisa empregou a abordagem qualitativa buscando a compreensão das experiências humanas dentro do contexto dos professores de graduação (STAKE, 1995; CRESWELL, 2010; GODOI; BALSINI, 2010; TAKAHASHI, 2013). A estratégia escolhida foi o estudo de casos de múltiplos, partindo-se de uma orientação interpretativista com base em Stake (1995).

Os sujeitos da pesquisa foram sete professores de graduação oriundos de duas Instituições Federais de Ensino Superior – IFES. Na pesquisa inicial, isto é, na pesquisa da dissertação, foram entrevistados 20 professores sendo dez de cada instituição. No entanto, esse número sete corresponde à quantidade de indivíduos que relataram emoções relacionadas à raiva, medo e angústia.

As instituições a serem pesquisadas precisavam atender aos seguintes critérios: a) serem reconhecidas pelo MEC como Instituições Federais de Ensino Superior – IFES; b) estarem localizadas na mesma cidade, para garantir a acessibilidade da pesquisadora; c) apresentarem estrutura física similar, para permitir comparação em termos de número de estudantes e número de servidores docentes.

A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada e a observação. Quanto à entrevista semiestruturada, essa é uma que técnica dá ampla liberdade tanto ao entrevistador quanto ao entrevistado e, ao mesmo tempo, garante que todos os temas relevantes sejam tratados e todas as informações necessárias recolhidas, porém, isso só é possível quando os sujeitos são ouvidos a partir de sua lógica e exposição de razões (CORBETTA, 2003; GODOI; BALSINI, 2010; BREAKWELL, 2010). A observação feita durante as entrevistas levou em conta o estado emocional dos entrevistados, que por muitas vezes transitaram entre a forte emoção, o choro, e até mesmo a raiva, enquanto relatavam suas histórias.

Na primeira instituição pesquisada (Instituição A), as entrevistas foram realizadas durante os meses de Julho e Outubro de 2016. Na segunda instituição (Instituição B), as entrevistas foram realizadas durante o mês de Outubro de 2016. As entrevistas foram realizadas nos lugares de preferência dos docentes (sala de trabalho, residência, cafés), e gravadas, mediante dispositivo eletrônico (celular) com o consentimento dos entrevistados.

Para garantir o sigilo sobre a identidade dos docentes entrevistados, conforme compromisso firmado no momento da entrevista, os docentes receberam nomes fictícios. A escolha por dar nomes aos entrevistados deve-se ao cunho qualitativo dessa pesquisa, que durante todo o tempo buscou o elemento humano desses profissionais, para além dos fatos referentes à sua carreira como docentes.

Finalmente, os dados foram analisados utilizando-se da análise de conteúdo. (BARDIN, 2010). A análise de conteúdo emprega um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 2010).

Elucidados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, a seguir encontram-se os resultados e a discussão.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a apresentação dos resultados deste trabalho foram escolhidos os relatos que tratavam especificamente de situações e emoções de raiva, medo e angústia.

### 4.1 A raiva e o sofrimento no trabalho

*Bruno*, professor da Instituição A, 50 anos de idade e 23 de carreira docente, relata um momento em que foi tomado pela raiva, e teve uma rompante durante uma reunião de departamento.

Teve uma situação, o meu chefe combinou uma coisa e fez outra, na reunião eu gritei com ele (...) Eu fui deselegante, mas eu já tava cheio. Se eu pudesse eu tinha enfiado a mão na cara dele. (...) Hoje eu procuro não levar para o lado pessoal. Eu continuo respeitando a pessoa. Mas dessa vez eu saí do sério. Quando eu olho pra trás eu fico com vergonha até, mas você me pergunta valeu a pena? Valeu a pena, não faria de novo, mas valeu a pena. Isso expressa como a Instituição nos leva ao extremo. Não estou justificando, mas é um ambiente que está nos levando a situações extremas (...) Atualmente a minha relação com os pares é formal, é burocrática. Tenho reuniões mensais do colegiado, que eu vou porque eu sou obrigado. Por mim eu não iria. (Bruno).

Conforme explicitado por Freitas e Silva (2016) a relação entre os pares é conflituosa e fonte de mal-estar e sofrimento. A ocasião destacada no relato de *Bruno* demonstra que essas situações extremas de raiva tornam-se fonte de sofrimento para os docentes e acabam tendo como consequência um distanciamento dos pares, que leva a um relacionamento extremamente formal, prejudicando a convivência que poderia propiciar um clima de trabalho favorável para o bem-estar dos docentes.

Ainda em seu relato, *Bruno* afirma que a Instituição em que trabalha tem levado todos ao extremo. Para ele, as disputas entre pares e cursos e o desrespeito entre os professores são atribuídos como consequências da falta de normas da instituição. A partir disso, é possível apreender que os aspectos organizacionais têm contribuído para suas vivências de sofrimento no trabalho.

Ainda sobre a raiva, *Fabrcício*, professor da Instituição A, 40 anos de idade e quatro de carreira docente, também enfatiza na sua narrativa, a questão da gestão da sua instituição não colaborar para uma mudança do cenário de trabalho.

Isso é o mais terrível, mesmo que não seja com a gente, aquelas questões políticas, perseguições, difamações contra colegas ou alunos que divergem de pensamento, isso irrita demais, dá raiva, dá impotência. Eu lembro que quando tinha essas reuniões na sexta-feira, eu passava o final de semana todo mal. Você dorme, você acorda com essa raiva, porque se permite isso?. (Fabrcício).

Nesse sentido, Schujmann e Costa (2011), defendem que as personalidades, as expectativas conflituosas, as traições e as promoções são motivos que parecem ser a causa dos conflitos entre os docentes, gerando inveja, raiva, ou outros tipos de situações desagradáveis entre os grupos.

### 4.2 O medo e o sofrimento no trabalho

O medo também apareceu com frequência nos relatos dos entrevistados. *Elisa*, professora da Instituição A, 40 anos de idade e 16 de carreira docente, sofreu assédio moral por parte da sua chefia e o medo é ainda muito presente no seu dia a dia de trabalho.

(...) Eu fico ainda com medo dele, quando eu o vejo o sentimento é de medo. Eu tenho pânico que ele me faça qualquer outra coisa. Eu vivo com esse medo, eu acho que qualquer outra pessoa que assuma a chefia, eu vou ficar sempre com esse receio, pensando que a pessoa pode me fazer alguma coisa. Qualquer pessoa. (Elisa).

Sobre o assédio moral, Freitas (2007b) afirma que é na vida psicossocial do sujeito vítima desta violência que surtirão os seus efeitos negativos como o impacto na personalidade, identidade, e autoestima. Segunda a autora, o assédio gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo, provocando diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a sua vida. Essas desordens reduzem a capacidade de concentração do indivíduo, o induzem ao erro e colocam em risco tanto o seu emprego como a sua vida. Entre estes riscos estão a depressão, os pensamentos auto destrutivos e as tentativas de suicídio. Além disso, o afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de nulidade e de injustiça, a descrença e apatia podem ter efeitos colaterais assinados por alcoolismo e drogas, que geram um circuito fechado e que se auto alimenta (FREITAS, 2007b).

Para *Vinícius*, professor da Instituição B, 30 anos de idade e oito de carreira docente, o medo está relacionado aos danos que o trabalho pode causar à sua saúde no futuro.

Eu sinto muito cansaço físico, que eu acredito estar dentro da normalidade. Mas o cansaço mental é grande. Eu tenho dores de cabeça muito fortes, a ponto de sangrar o nariz. Quando eu me preocupo demais com alguma coisa, me dá essa dor de cabeça. Mas eu me preocupo demais com esse estresse, disso se agravar muito e eu ter uma seqüela, sei lá, um dia isso virar um tumor! Eu me preocupo com isso, porque tenho medo desse estresse alterar o meu metabolismo de tal forma e causar um problema mais sério de saúde. (Vinícius).

O relato de *Vinícius* confirma o argumento de Freitas (2007a) de que a academia é um lugar de risco para a saúde dos professores. O adoecimento físico e mental do trabalhador está relacionado ao esforço físico e psicológico exigido nas atividades diárias do trabalho, em especial nos dias que correm, dada a vulnerabilidade do trabalhador e as mudanças incessantes que sucedem em seu ambiente de trabalho (FREITAS; SILVA, 2016).

*Bruno* por sua vez, refere-se ao medo da indiferença.

(...) Não querer saber eu acho assim que é uma forma de defesa. Então para mim esse é um problema também, chegou num ponto que ah se dane não quero nem saber. Considero isso totalmente negativo. Isso vai gerando a indiferença, que eu tanto me incomodo. Tanto que você questiona a indiferença, e aí você acaba agindo da mesma forma. Eu ando muito desanimado com isso. O medo que eu estou tendo e de muitos colegas, é de a gente chegar na indiferença mesmo. (Bruno).

A metáfora que eu uso, que a Instituição tem nos levado é de exílio. Tem gente exilada aqui. É um ambiente de sofrimento. Eu acho que o trabalho não precisa ser um ambiente de sofrimento. É quase um ambiente de autopunição. É um ambiente assim que as pessoas estão num limite. A instituição tá perdendo o encanto. Eu tô com medo da gente cair naquela coisa assim, ah tem que fazer, vamos fazer. Aquela coisa assim sem envolvimento. (Bruno).

A respeito desses relatos, Dejourns e Abdoucheli (2012) afirmam que o sofrimento aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. O sofrimento também se manifesta quando foram explorados todos os recursos defensivos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2012). Nesse momento, o sofrimento

residual, não compensado, começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação mental ou psicossomática e para a doença (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2012).

No que diz respeito ao sofrimento docente com relação aos alunos, há um relato sobre o assédio sexual sofrido por uma docente por parte de seus alunos. Na literatura sobre o sofrimento docente, há muitos relatos sobre várias formas de violência por parte dos alunos contra os professores, porém, o assédio sexual é algo ainda pouco estudado. Essa é uma situação que leva a *Rosângela* (professora da Instituição B, 29 anos de idade e cinco de carreira docente) a um sofrimento.

Por ser jovem já sofri preconceito por parte dos alunos. O assédio dos alunos também incomoda bastante (...) Bem pejorativo. Essa é a pior parte. Assédio de aluno é triste, eles passam colando no meu corpo, mas eu não posso fazer nada, eu finjo que não aconteceu. Eu prefiro ignorar, até porque eu tenho medo deles me acusarem de perseguir a turma. (Rosângela).

Conforme Silva, Munhoz e Munhoz (2016) o assédio sexual pode ser considerado como assédio moral devido às consequências psíquicas que gera e à dificuldade de ser confirmado. De forma semelhante, o assédio moral pode ser uma maneira subjacente de assédio sexual (SILVA; MUNHOZ; MUNHOZ, 2016). “As duas condutas reprováveis, uma já tipificada e a outra ainda não são matérias inter- penetrantes e, muitas vezes, simbióticas” (SILVA; MUNHOZ; MUNHOZ, 2016, p. 11).

De acordo com os dados obtidos por meio das entrevistas com os docentes, o sofrimento no trabalho é favorecido quando as relações interpessoais com alunos, pares e chefias se torna difícil. Essa dificuldade pode estar associada ao medo, seja do assédio (moral e sexual), dos impactos na saúde ou da indiferença.

### **4.3 A angústia e o sofrimento no trabalho**

Além da raiva e do medo, a angústia também esteve presente nos relatos dos docentes. Para Viera (2014), os professores estão imersos em um conflito cotidiano entre o que é exigido, o que desejam e o que realmente é possível fazer diante dos obstáculos, das condições e da organização atual do trabalho. O sofrimento psíquico vivenciado pelos professores é manifestado por meio de sinais e sintomas expressos em desânimo, fadiga, frustração, estresse, depressão, impotência, insegurança, irritabilidade, angústia e, até mesmo, “sensação de enlouquecimento” (VIEIRA, 2014).

Para *Elisa*, a angústia está relacionada com a falta de reconhecimento do seu trabalho.

Eu percebi que mesmo você fazendo muito esforço, as pessoas não reconheceriam nunca. E sempre você fazia errado. Isso vai causando um sentimento de angústia. E toda essa ilusão que você tem, de uma universidade, na verdade é uma ilusão mesmo. Porque de fato, a Instituição não é o que a gente pensa que é. No papel ela é muito bonita, mas na prática não é. Embora isso doa quando a gente fale, é a verdade. (Elisa).

Nesse sentido, Dejours (2007) afirma ainda que quando a qualidade do trabalho é reconhecida, os esforços, angústias, decepções e desânimos adquirem sentido. Assim, o reconhecimento no trabalho pode ser decisivo para a construção da sua identidade, pois o trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego (DEJOURS, 2007). Por outro lado, não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao sofrimento

(DEJOURS, 2007). O sofrimento, por sua vez, é capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade, e de levar à doença mental (DEJOURS, 2007).

Para *Antônio*, professor da Instituição A, 52 anos de idade e 24 de carreira docente, a angústia está relacionada com a falta de organização da instituição em que trabalha.

Cada pró-reitoria atua independentemente, não há uma gestão organizada, integrada. Isso não existe na Instituição, isso causa muita dificuldade. Por exemplo, até hoje você não tem um procedimento na instituição que preveja critérios de alocação dos professores por setores. Há setores que tem excesso de docentes, e setores que tem poucos, isso realmente causa angústia e revolta né. (*Antônio*).

Na Instituição há uma angústia maior, porque toda a instituição está em construção. Então, o planejamento ou a falta de planejamento do Brasil, de criar uma instituição do dia para a noite parece uma coisa meio que absurda. Uma instituição criada sem regimento, sem estatuto, sem nenhuma norma. Isso gera situações extremamente conflituosas e sem ação por parte da instituição. (*Antônio*).

O que também causa angústia é o excesso de coisas importantíssimas a serem resolvidas em curto prazo e você não consegue atender tudo. Isso é o que realmente causa angústia, e o fato também de que aqui na instituição tudo é novo, nós temos que fazer normas para um monte de coisas que não tem normas, e ao mesmo tempo já sabemos que aquelas que existem tem de ser reformuladas, então você não sabe por onde trabalhar de tantas coisas que se tem. (*Antônio*).

Para os docentes entrevistados, o comportamento das pessoas dentro da organização é em grande parte influenciado por sua estrutura organizacional. Essa observação vai ao encontro da reflexão de Chanlat (2013) que afirma que uma organização sem normas e regras claras ou sem um acompanhamento eficaz de sua gestão pode ser permissiva ao desenvolvimento de comportamentos antiéticos, e sucessivamente gerar um ambiente favorável ao adoecimento no trabalho.

O último depoimento a ser destacado é o de *Lucas* (professor da instituição A, 41 anos de idade e quatro anos de carreira docente) que fala sobre sua experiência de sofrimento no trabalho, que o levou a um processo sério de adoecimento, e até mesmo à intenção suicida.

Eu comecei a somatizar, em abril de 2014 foi a gota d'água foi quando eu senti que estava perdendo o controle. Muita cobrança, e aí já não tinha mais, qualquer motivo era motivo para eu me sentir daquela forma, era uma angústia constante, não tinha um momento em que eu não estivesse angustiado, eu estava sempre triste, muito angustiado, eu não conseguia mais raciocinar parecia que tudo que eu fazia estava errado, coisas mínimas começaram a se tornar muito pesadas. (*Lucas*).

*Lucas* desenvolveu um processo depressivo, como consequência das vivências de sofrimento no trabalho. Segundo o seu relato, a intenção suicida pareceu ser para ele a única saída possível dessa situação de angústia extrema.

Comecei tomando sertralina, frontal, comecei com o frontal 0,50 mg foi pra 1 mg, 1,5 mg, 2 mg, quando ia acabando o efeito eu ficava alucinado, não foi nem uma nem duas vezes que eu pensei em suicídio. A angústia era uma coisa tão terrível, a minha família se revezava para me cuidar porque a gente mora no 5º andar, aquilo era tão terrível, que eu pensava assim, olha eu acho que a morte não é tão dolorosa quanto isso. (*Lucas*).

Para Ferreira (2012), os fatores associados aos atos de suicídios em virtude do trabalho estão relacionados principalmente com um forte sentimento de pressão, com a realização de trabalho isolado, reduzindo e empobrecendo as relações socioprofissionais no trabalho, com

práticas de não reconhecimento no trabalho e com o suporte organizacional ausente ou precário.

Sobre esse perfil dos suicidas, as pesquisas francesas se mostram reveladoras, pois para o senso comum, o suicida seria uma pessoa com problemas no trabalho, e também com problemas de relacionamento pessoal e social (FERREIRA, 2012). Porém, ao contrário do que se possa imaginar, as pessoas que cometem suicídio em virtude do seu trabalho são pessoas que não tem outros motivos aparentes para esse ato tão extremo, a não ser o próprio trabalho, que se torna uma fonte de sofrimento tão intolerável a ponto de que a única saída possível seja dar fim a própria vida (FERREIRA, 2012).

Para Dejours e Deranty (2010), o suicídio no local de trabalho traz um significado muito forte e não deixa de ser uma mensagem direcionada aos colegas de trabalho, às chefias, e às próprias instituições. É possível que se permita um nível de sofrimento tão grande dentro das instituições de ensino, e outras organizações em geral? Essa é uma das muitas reflexões que este trabalho busca trazer.

O relato de *Lucas*, a seguir, foi escolhido para fechar as discussões deste trabalho.

Eu acho necessário falar sobre isso, eu acho que precisa de estudos como esse, que sejam publicados, porque as universidades estão matando os seus funcionários, professores e Taes, nós estamos vivendo uma agressão física, não é só intelectual, é física, é na carne, porque quando você está sofrendo uma agressão em uma reunião, que não é uma agressão física é verbal, mas você não está só sentindo angústia, você está sentindo dor, o teu estômago dói, os teus órgãos estão te comendo, tua cabeça tá doendo, o nervoso é tão grande que as tuas veias estão doendo. (Lucas).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve o objetivo de analisar como as emoções repercutem nas vivências de sofrimento no trabalho de professores de graduação, em especial a raiva, o medo e a angústia. Espera-se que as reflexões apresentadas a partir dos relatos de professores de graduação chamem a atenção para o tema das emoções e sofrimento no trabalho no contexto das organizações e promovam mudanças reais nas práticas organizacionais como o desenvolvimento de programas e ações que visem minimizar o sofrimento e aumentar o prazer no trabalho.

Especialmente para as instituições pesquisadas, espera-se que de posse dessas informações, seja possível o diagnóstico desses problemas pontuais, e a partir de então, seja traçado um plano de ação que busque eliminar as condições que favoreçam o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores.

Há que se citar ainda a importância deste tipo de estudo para chamar a atenção dos gestores de pessoas, principalmente nas Instituições Federais de Ensino Superior, para a realidade das condições de trabalho materiais e, principalmente, psicoemocionais a que estão submetidos os trabalhadores da educação no Brasil.

Nesse sentido, uma intervenção eficaz, estaria relacionada a uma compreensão do indivíduo em sua totalidade, considerando sua história de vida, contexto sociocultural em que está inserido, papéis ocupacionais que exerce, bem como sua estrutura psíquica e maneira de estabelecer relações e vivenciar afetos, dando importância ao conteúdo simbólico do trabalho, às relações subjetivas do trabalhador com sua atividade, ao desgaste gerado pelo trabalho, e aos efeitos sobre a saúde física e mental dos indivíduos (VIEIRA, 2014).

Sugere-se que estudos futuros analisem a dinâmica da elaboração das estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores para lidarem com o sofrimento no trabalho bem como o processo de transferência das vivências de prazer ou sofrimento no trabalho para

outras instâncias da vida pessoal. A análise do impacto do sofrimento no trabalho com os processos de adoecimento dos sujeitos e o impacto que este sofrimento provoca nos grupos familiares ou sociais destes indivíduos também pode ser tópico para investigações posteriores.

Por fim, acredita-se que estudos com esse mesmo enfoque auxiliarão a ampliar o entendimento sobre a significação da ação humana dentro das organizações gerando avanços nas pesquisas e incitando novas discussões na comunidade científica.

## REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, L. Concepções sobre o trabalho. In: KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 1994.

ARANTES, I. C. S. **Aproximações Teórico-metodológicas entre a Psicodinâmica do Trabalho, a Sociologia Clínica e a Análise Crítica do Discurso: Repensando Possibilidades Onto-epistêmicas para a Pesquisa em Administração**. In: ENANPAD XXXIX, 2015, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte, 2015.

BALLONE, G. J.; PEREIRA NETO, E.; ORTOLANI, I. V. **Da emoção à lesão. Um guia de medicina psicossomática**. São Paulo: Manole, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BASTOS, A. V. B. O ofício acadêmico: singular ou plural?. **Revista O&S**, v. 14, n. 43, p. 179-185, 2007.

BRANT, L. C; GOMEZ, C. M. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v.9, n.1, p. 213-223, 2004.

BREAKWELL, G. Métodos de entrevista. In: BREAKWELL, G.; HAMMOND, S.; FIFE-SCHAW, C; SMITH, J. A. **Métodos de pesquisa em Psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CHANLAT, J. F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CORBETTA, P. **Social research: theory, methods and techniques**. London: Sage, 2003.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DAVIDOFF, L. **Introdução à psicologia**. São Paulo: Makron Books, 1983.

DEJOURS, C; DERANTY, J. P. The centrality of work. **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2007.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

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

DEJOURS, C. Subjectivity, work, and action. **Critical Horizons**, v. 7, n. 1, p. 45-62, 2006.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FINEMAN, S. A emoção e o processo de organizar: In: CLEGG, S; HARDY, C; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais**. v.2. São Paulo: Ed. Atlas, 2001. p.157-189.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Revista O&S**, v. 14, n. 42, p. 187-191, 2007a.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, 2007b.

FREITAS, P. A. L. M.; SILVA, M. S. Trabalho docente cercado por circunstâncias que são fontes de adoecimento. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 2, p. 126-151, 2016.

GODOI, C. K; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K; BANDEIRA-DE-MELLO, R; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2010.

MAIA, R.; PASTOR, N. **Magno dicionário brasileiro de língua portuguesa**. São Paulo: Difusão Cultural do Livro, 1995.

MEDEIROS, S. N.; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 9, n. 1, p. 74-90, 2017.

MENDES, A. M; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

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

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.15, n.1, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. 306 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M., ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, p.179-184, 1996.

MENDONÇA, C. H; VILAS BOAS, A. A; MORIN, E. M. **Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais**. In: ENANPAD, XL, Costa do Sauípe. Anais... Costa do Sauípe, 2016.

MENEZES, L. M.; NEPOMUCENO, L. H.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. **Os sentidos do trabalho para um grupo de professores de uma universidade pública: a dialética prazer sofrimento em tempos de flexibilidade**. In: ENANPAD XXXV, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2011.

OLIVEIRA, E. S. G. O. Mal-estar docente como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas. **Revista Ciências & Cognição**, v. 7, p. 27-41, 2006.

PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v.7, n.1, p.11-22, 2008.

SCHUJMAN, A; COSTA, S. G. Amizade no local de trabalho. In: VAZQUEZ, A. C. S; BASTIANELLO. M. R. In: COSTA, S. G. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Elsevier. 2011.

SILVA, A. J. A.; MUNHOZ, J. P.; MUNHOZ, J. A. Assédio moral: formas e consequências em situações de trabalho. **Cadernos da Escola de Negócios**, v. 1, n. 14, p. 01-18, 2016.

SOUTO, B. L. C.; BECK, C. L. C.; TRINDADE, L. R.; SILVA, R. M.; BACKES, D. S.; BASTOS, R. A. O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento. **Revista de Enfermagem da UFSM**, v. 7, n. 1, p. 29-39, 2017.

STAKE, R. E. **The art of case study research**. Sage, 1995.

TAKAHASHI, A. R. W. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2013. VAZQUEZ, A. C. S; BASTIANELLO. M. R. In: COSTA, S. G. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Elsevier. 2011.

VAZQUEZ, A. C. S; BASTIANELLO. M. R. In: COSTA, S. G. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Elsevier. 2011.

VIEIRA, S. R. S. Sofrimento psíquico e trabalho. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 17, n. 1, p. 114-124, 2014.

VILELA, E. F; GARCIA, F. C; VIEIRA, A. Vivências de prazer sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Revista Eletrônica de Administração – READ**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 517-540, 2013.

ZIBETTI, M. L. T. A angústia no ofício de professor. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 8, n. 2, p. 219-225, 2004.