

## **O TRABALHO DOCENTE: Um estudo da psicodinâmica do trabalho em Colégio Estadual**

**JAIR DO CARMO LIMA**

INSTITUTO APHONSIANO DE ENSINO SUPERIOR (IAESUP)

jjair47@gmail.com

**THAYANE CAMILA MARTINS NUNES**

thayane.camilarg@gmail.com

**ROSELI VIEIRA PIRES**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS (UEG)

roselivieirapires@gmail.com

## **O TRABALHO DOCENTE:**

Um estudo da psicodinâmica do trabalho em Colégio Estadual

### **1. INTRODUÇÃO**

A Psicodinâmica do Trabalho trata-se de uma abordagem científica, criada na década de 1980 pelo médico francês Christophe Dejours, tem como foco principal os estudos à cerca do sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004).

As condições de trabalho e saúde dos docentes são pouco abordadas quando comparada a outras áreas trabalhistas, porém, estudos e ações têm revelado processos de adoecimento entre docentes e defendido a necessidade de intervenções nas condições laborais dos professores.

O presente artigo tratará a respeito dos aspectos da Psicodinâmica do trabalho em relação à atuação dos docentes de uma instituição Estadual de ensino no Estado de Goiás. A escolha do tema a ser desenvolvido e o campo profissional a ser estudado, foram definidos após a análise de estudos que demonstram uma constante mudança nesse campo de atuação, demonstraram ainda, que atualmente a profissão docente está entre as que mais sofrem em decorrência das condições de trabalho. Através da análise desses estudos surgiu a seguinte preocupação: “como os professores de manifestam mediante as atuais condições de trabalho das instituições públicas Estaduais de educação, e quais as consequências na vida pessoal desse profissional advinda desse campo de atuação?”.

Tendo em vista a resposta para a preocupação exposta acima, o presente artigo tem como objetivo geral estudar a psicodinâmica do trabalho levando em consideração a atuação dos docentes de um Colégio Estadual. E como objetivos específicos: a) analisar se há prazer dentro deste campo de atuação; b) analisar as causas de sofrimento no campo de atuação; c) identificar as estratégias defensivas ou de enfrentamento dos professores na organização; d) averiguar as condições de trabalho na instituição de ensino.

Para alcançar os objetivos descritos, o estudo buscou detectar as condições de trabalho existentes na organização, quais as principais fontes de prazer e sofrimento existentes na instituição, bem como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes.

**PROBLEMÁTICA:** Como os professores de manifestam mediante as atuais condições de trabalho das instituições públicas Estaduais de educação, e quais as consequências na vida pessoal desse profissional advinda desse campo de atuação?

**OBJETIVO:** Estudar a psicodinâmica do trabalho levando em consideração a atuação dos docentes de um Colégio Estadual. E como objetivos específicos: a) analisar se há prazer dentro deste campo de atuação; b) analisar as causas de sofrimento no campo de atuação; c) identificar as estratégias defensivas ou de enfrentamento dos professores na organização; d) averiguar as condições de trabalho na instituição de ensino.

### **2- PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

De acordo com Pires (2011), a Psicodinâmica do Trabalho trata-se de uma abordagem científica, desenvolvida na pelo médico francês Christophe Dejours, com formação em Psicanálise e Psicossomática. Dejours pesquisa a vida psíquica no trabalho há mais de 30 anos, tendo como foco o sofrimento psíquico e as estratégias de enfrentamento utilizadas

pelos trabalhadores para a superação e transformação do trabalho em fonte de prazer (DEJOURS, 2004).

Lancman e Sznelwar (2004) evidenciam que as estratégias de Dejours sobre a psicopatologia do trabalho que se iniciaram nos anos de 1950, passaram a ser denominadas como Psicodinâmica do Trabalho somente na década de 90. A mudança deste conceito começa a ter início nos anos de 1984, ano em que Dejours ajuda a organizar o primeiro “Colóquio Nacional de Psicopatologia do Trabalho”, onde contou com a participação de sindicalistas e profissionais da saúde do trabalho. Nos anos seguintes (1986-1987) Dejours dá início a organização do Seminário Interdisciplinar de Psicopatologia do Trabalho, com o tema “Sofrimento e Prazer no Trabalho”.

Desde 1950, ano em que se deu início dos estudos a cerca da psicopatologia do trabalho até o seminário de 1986, obteve-se várias descobertas a respeito do assunto, tais descobertas levaram a mudança do conceito, passando a se denominar: Psicodinâmica do Trabalho.

O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

A psicodinâmica do trabalho está relacionada diretamente ao processo de saúde e adoecimento, que se dão por conta das vivências de prazer e sofrimento no campo de atuação e da busca pelo entendimento que proporcionam a motivação do trabalhador.

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p. 42).

A Psicodinâmica do Trabalho trás como uma de suas características o foco na coletividade e não só nos indivíduos isoladamente. Após avaliar o grupo e diagnosticar o sofrimento psíquico em situações dentro da organização, a mesma busca intervir na forma de trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora. Dejours (1987:1992).

A Psicodinâmica do Trabalho tem, também, por referência fundamental, os conceitos ergonômicos de trabalho prescrito (normas e procedimentos a serem seguidos) e de trabalho real (a realização em si de uma atividade). É no espaço entre esse prescrito e esse real que pode ocorrer ou não a sublimação e a construção da identidade no trabalho.

Trabalhar não é apenas exercer atividades produtivas, mas também conviver, afirma Dejours (1999). Conforme esse pesquisador, entende-se que para se ter um ambiente de trabalho prazeroso, é necessário que tanto as qualidades profissionais quanto as pessoais caminhem lado a lado e em perfeita harmonia.

De acordo com Pires (2011), o sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o a se identificar com aquilo que realiza. Entende-se então que o trabalho deve proporcionar ao trabalhador formas de aperfeiçoamento profissional e pessoal, nesse contexto, deve-se levar em consideração os aspectos como as exigências oriundas do cargo e o conjunto de valores e interesses de cada indivíduo.

Para Dejours (1987:1992), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito e

para a sociedade. Tem-se então que o trabalho age como forma de aproximação/relação do homem com a sociedade. Pode-se dizer que através do trabalho o homem muda a si mesmo e a sociedade a qual está inserido.

## 2.1- Categorias da Psicodinâmica do Trabalho

De acordo com Pires (2011), as categorias da Psicodinâmica do trabalho estão organizadas em três pilares: organização do trabalho, condições de trabalho e relações de trabalho.

Figura 1 – Categorias da Organização no Contexto do Trabalho (OTC)



Fonte: Pires, 2011. Adaptado pelo autor

Conforme demonstrado na figura 1, a categoria de organização do trabalho permite a percepção da similaridade e relação entre as três categorias da psicodinâmica do trabalho, ou seja, cada categoria depende e influencia o bom andamento de outra.

### 2.1.1 Organização do trabalho

A organização do trabalho é possível através da divisão e descrição de cargos. De acordo com Dejours (1994), a organização do trabalho compreende o modo operatório prescrito e a divisão das pessoas.

Ainda de acordo com o autor, a definição de trabalho é apresentada em duas definições, onde a primeira refere-se ao trabalho como uma “atividade útil coordenada”, nos aspectos operacionais. Mais adiante, a definição é ampliada pelo autor que diz que o trabalho “é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita”, Dejours (1997, p, 42-43). Nesse contexto, o trabalho deixa de ser apenas um meio de troca de valores e passa a ser reconhecido como um estilo de vida, onde trará uma posição para o indivíduo perante a sociedade, tal posição se dará por conta do exercício de determinada profissão.

Levando em consideração as afirmações acima, percebe-se então que o modo pelo qual o trabalho será executado está diretamente ligado à divisão das tarefas.

Na organização do trabalho, a divisão das tarefas é que conduz os indivíduos aos trabalhos a serem executados (...). É por intermédio da divisão das tarefas que se caracteriza a divisão dos homens, a hierarquia de supervisão, de comando, que define e codifica todas as relações de trabalho. (PIRES, 2011, p. 95).

De acordo com Dejours (1994), existem dois tipos de organização do trabalho: o trabalho prescrito e trabalho real.

Segundo Mendes e Facas (2010, p, 81) “o trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução de uma tarefa”, ou seja, são normas e procedimentos a serem seguidos para a realização de uma atividade dentro do cargo exercido, mais adiante, a autora continua “é fonte de reconhecimento e de punição para quem não obedece”. Dessa forma, o trabalho prescrito é ditado pela organização e corresponde a diversos níveis hierárquicos.

O Trabalho real é apresentado por Pires (2011) como aquele que tem por função, dar vida ao trabalho prescrito. Entende-se então, que no trabalho real o colaborador é responsável por colocar em prática as normas e procedimentos ditados no trabalho prescrito.

Dejours (1994), afirma que existe uma discrepância entre o trabalho prescrito e trabalho real. Esta afirmação se dá por conta de que nenhuma regra ou procedimento é capaz de atender todas as situações que podem ocorrer no momento de realização do trabalho, dessa forma, a realidade do trabalho se torna muito complexa, pois é o trabalhador que tem que agir como intermediador e lidar com os imprevistos que podem ocorrer entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

### **2.1.2 Condições de trabalho**

De acordo com Pires (2011, p, 100), “como condição de trabalho, define-se o conjunto que envolve o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho), as condições de higiene e de segurança e as características ergométricas do local de trabalho”. Diante essa afirmação entende-se que o corpo do trabalhador passa a agir como escudo mediante as várias atividades exercidas no dia-a-dia, podendo gerar conflitos, levando-o ao desgaste e até mesmo doenças físicas e mentais.’

Conforme Dejours, a ergometria do trabalho impacta indiretamente na relação entre empregado e organização, uma vez que a divisão do trabalho leva a adaptação do conteúdo ergonômico.

### **2.1.3 Relações de trabalho**

De acordo com Dejours (2004), por meio do aprimoramento teórico e das experiências vividas, a teoria Psicodinâmica do trabalho cria o modelo de homem como um ser que pensa, interpreta, reage e organiza a sua relação com o trabalho. Segundo Freitas (2000) um bom ambiente de trabalho é um fator primordial para o aprimoramento profissional; porém, a identidade social também é um fator predominante para esse aprimoramento.

A partir daí, emerge o questionamento em relação ao ambiente de trabalho vivenciado pelos professores e pelas instituições de ensino. A vulnerabilidade a insegurança no ambiente de trabalho e a falta de reconhecimento profissional juntamente com a má remuneração, concorrem para a insatisfação nessa categoria de trabalho.

Pires (2011, p. 102), afirma que "as relações de trabalho integram as interações com as chefias imediatas e superiores, com os membros da equipe e de outros grupos de trabalho e, por fim, com as interações externas." A autora salienta como a importância da relação com o trabalho se torna a principal referência das pessoas, uma vez que a identidade profissional é

fortemente estabelecida na relação profissional.

Dejours (1994), afirma que, para encontrar o equilíbrio no trabalho, é necessário que o colaborador exerça atividades que lhe permitam encontrar, na sua função, o prazer, uma vez que as pressões advindas do trabalho podem levar ao desequilíbrio da saúde mental do trabalhador.

"Quando um indivíduo ingressa no mundo do trabalho, começa a organizar sua vida em função das exigências desse novo lugar, e é lá que deixa a maior parte de suas melhores horas do dia - durante a maior parte de sua vida, daí em diante" (BORSOI, 2007, p.2). percebe-se então, que, o ambiente de trabalho passa a ser o local em que o indivíduo passará a maior parte do seu tempo, e isso, traz a necessidade de se ter um bom convívio na organização, uma vez, que, as relações interpessoais é uma condição fundamental para o bom fluído da saúde mental do colaborador.

No que tange à saúde mental do trabalhador, deve-se considerar que se trata de um processo que expressa determinadas condições de vida humana e também determinada capacidade dos indivíduos para o enfrentamento dos desafios, conflitos e agressões apresentados pela realidade na qual vivem. (PIRES, 2011, p. 103/104).

Sampaio e Messias (2002), apontam o sofrimento psíquico e doença mental como dois processos qualitativamente distintos: "No primeiro caso, diz respeito a um conjunto de mal-estares que se caracteriza pela dificuldade do sujeito em operar planos e definir sentidos para a vida, aliada a sentimento de impotência e vazio, ou tendo experimentado como coisa alheia" (SAMPAIO; MESSIAS, 2002, p. 151).

E em um segundo caso, como:

Modo de reapropriação individual, que revela o fracasso das tentativas de entender, superar, evitar ou tornar suportável os sofrimentos psíquicos, radicalizando o processo de alienação e fazendo o sujeito viver tensões sem expectativa de solução ou abolir aparentemente os pólos de tensão entre parte/todo, essência/aparência, indivíduo/sociedade, consciência/objetividade. (SAMPAIO; MESSIAS, 2002, p. 151).

Esses dois processos evidenciam a complexidade das relações de trabalho, mostrando-se necessário que se analise cada situação por si só, para que se evitem os surgimentos de sofrimentos que possam prejudicar a qualidade de vida no trabalho.

## **2.2 Mobilização Subjetiva do Trabalhador**

De acordo com Pires (2011, p, 105), "a categoria mobilização subjetiva do trabalhador está organizada em três pilares: vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias defensivas ou de enfrentamento".

Ainda de acordo com a autora, essa categoria permite a percepção das vivências do trabalhador para com a organização, e da mesma forma, permite identificar as estratégias utilizadas pelos mesmos.

Para Dejours (1994; 1999), o processo de mobilização subjetiva não é prescrito, é vivenciado por cada colaborador. Diante o exposto, nota-se que cada trabalhador reage de uma forma específica mediante as atividades do dia-a-dia.

### **2.2.1 As vivências de prazer e sofrimento no trabalho**

Para Ferreira e Mendes (2001), as vivências de sofrimento são associadas à divisão e padronização de tarefas com mau aproveitamento do potencial técnico e criativo dos profissionais; excesso de burocracia em nas atividades, centralização de informações e falha

em procedimentos padrões.

As atividades desenvolvidas no dia-a-dia nas organizações, acabam se tornando um processo argumentativo, onde, de um lado o colaborador encontra sentido naquilo que faz, mas em contrapartida existem as situações de trabalho que repercutem diretamente sobre as expectativas desse colaborador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante desse debate, o trabalhador pode ter vivências de prazer e ou sofrimento .

Esse contínuo embate, leva o trabalhador a entrar em estado de confronto consigo mesmo para estabelecer equilíbrio emocional e profissional, por meio de tentativas de se adequar e se enquadrar as diversas situações oriundas do cargo e local de trabalho. Todos esses fatores estão associados às condições de trabalho e afetam diretamente no estado psíquico do colaborador, além de provocar consequências no bom funcionamento do corpo.

De acordo com Pires (2011), o sofrimento oriundo da inadaptação do conteúdo ergonômico, é responsável não somente pelos numerosos problemas somáticos, como também por doenças mentais. Nessa perspectiva, faz-se necessário que se encontre um meio de construir um ambiente de trabalho que rege harmonia entre as exigências biológicas, químicas e físicas em relação à estrutura da personalidade de cada indivíduo. Diante esta afirmação pode-se entender que os sofrimentos causados no corpo e mente, advêm da má relação socioprofissional. Alguns desses sofrimentos podem se manifestar em forma de ansiedade, sobrecarga, sentimento de inutilidade e insatisfação, esgotamento emocional, além de desgastes motivados pela má relação no ambiente de trabalho.

O sofrimento aumenta à medida que a rigidez e a divisão do trabalho aumentam e diminuem o conteúdo significativo do mesmo. Nesse caso, [...] as frustrações resultantes de um conteúdo significativo e inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Essa adaptação pode ocorrer com base na utilização das defesas coletivas (DEJOURS, 1992, p. 52)

Diante o elevado estresse causado no ambiente de trabalho, Caldas (1999) afirma que é necessário que o trabalhador tenha acesso a outros “cenários sociais”, diferentes dos ligados ao trabalho, com o objetivo de melhor atender às suas necessidades que, muitas das vezes, não é satisfeitas no espaço de trabalho.

Pires (2011), relata que existem dois tipos de satisfação quando se trata da psicodinâmica do trabalho, onde o primeiro refere-se à satisfação concreta, ou seja, a saúde do corpo, e posteriormente a satisfação simbólica, que refere as boas condições e vivencias dos trabalhadores.

### **2.2.2 As vivências de prazer**

“O prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho” (Dejours. 1994, p. 59). Diante o exposto anteriormente, se entende que o prazer está diretamente ligado à satisfação na execução do trabalho, de tal modo, que quanto mais sobrecarga o trabalho fornecer ao indivíduo, menos prazer o mesmo sentirá ao executar determinada atividade.

As vivências de prazer no campo de atuação estão relacionadas a diversos aspectos positivos oriundos da atividade exercida no cargo. De acordo com Pires (2011, p, 109) “a obtenção de prazer está diretamente ligada às condições do trabalho, no qual se englobam desde os relacionamentos interpessoais até o reconhecimento pelo trabalho prestado”.

De tal modo, entende-se que a auto realização e o reconhecimento de determinada atividade exercida influi diretamente na manutenção das vivencias de prazer dentro da organização.

### **2.2.3 As vivências de sofrimento**

Segundo Hernandez (2003), caso o trabalho proporcione a diminuição da carga psíquica dos sujeitos o mesmo pode ser fonte de equilíbrio para o empregado, e se aumentar a carga psíquica, pode em alguns casos desenvolver doenças nesses colaboradores.

Dejours (1999) afirma que as relações de trabalho, dentro das empresas, frequentemente, despojam o trabalhador de sua subjetividade, excluindo o sujeito e fazendo do trabalhador uma vítima do seu trabalho.

Dejours considera que alguns princípios podem desencadear o sofrimento no trabalho:

Sufrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho as normas e procedimentos, horários rígidos, ritmo acelerado, de formação, de informação, de aprendizagem de nível de instrução e de diploma, de experiência, de rapidez de aquisição de conhecimentos, teóricos e práticos e de adaptação à ' cultura' ou à ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, os particulares ou o público, dentre outros. (DEJOURS,1999, p. 28)

Conforme o pensamento de Pires (2011, p, 111) “é importante reconhecer que o sofrimento não se manifesta de única maneira para todos”, ou seja, é um sentimento inerente de cada ser humano, motivado por certas situações vividas pelo indivíduo dentro do local de trabalho.

Segundo Dejours (1997), o sofrimento, tem sua origem na mecanização das tarefas, na adaptação da cultura ou ideologia organizacional, pressões do mercado, e também é causado pela criação das incompetências, que desenvolve no trabalhador um sentimento de incapacidade diante as situações. O sofrimento se processa de acordo com as ocasiões e situações que o indivíduo identifica como ameaça, e a intensidade do sofrimento dependem do ambiente vivenciado no trabalho.

### **2.2.4 Estratégias defensivas ou de enfrentamento**

Mendes (1995) define as estratégias defensivas como um instrumento em que o colaborador se auxilia para modificar, transformar e minimizar a sua percepção da realidade que o faz sofrer: estes instrumentos de negação protegem o ego; porém, podem conduzir às alienações se utilizados em excesso.

É necessário que o trabalhador equilibre o sofrimento advindo do trabalho, para isso existem estratégias defensivas que os trabalhadores podem utilizar, por exemplo: adaptação a organização, adaptação a cultura da organização, ajustamento às normas e os procedimentos da empresa, Pires (2011).

Segundo Pires (2011) na busca do equilíbrio e da saúde mental, o indivíduo utiliza de recursos que ao longo do tempo servem como defesas contra o sofrimento ou na fonte de busca do prazer.

O professor precisa estar em constante busca do equilíbrio do sofrimento pois esses profissionais passam por muitos problemas em relação ao trabalho. Uma matéria publicada por Freitas (2014), da Equipe Brasil Escola, define alguns problemas enfrentados pelo professor atualmente, como: excesso de burocracias que envolvem elaboração de diários, planos de aula, fichas avaliativas, formulários, entre outros, e ainda a imensa quantidade de trabalho que o professor tem que levar para casa, tais como: elaboração de atividades, provas, trabalhos, correções, testes, projetos e outros. Além da necessidade de enfrentar o problema da indisciplina de alguns alunos, como: conversas paralelas, desordem e desrespeito, uso indevido de aparelhos eletrônicos dentro da sala de aula, bem como a baixa remuneração.

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas. Segundo Dejours (1999)



as estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a associação do coletivo de trabalho.

Trabalhar não é apenas ter uma atividade, mas também, viver e conviver: viver a experiência da pressão, viver em comum, estabelecer relações com outrem enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (PIRES, 2011, P. 114).

Essas estratégias de Defesa podem explicar algumas atitudes aparentemente irracionais, quando os trabalhadores apesar de orientados e educados para a função, são submetidos a condições de trabalho que são altamente difíceis ou às vezes perigosas.

### **2.3 Professores: A Profissão Docente**

Segundo informações do MEC (Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública), a educação oficial no Brasil começou em 15 de outubro de 1827, com um decreto imperial de D. Pedro I, que determinou que "todas as cidades tivessem suas escolas de primeiras letras".

O acesso à educação, porém, ainda era muito restrito na época do Império. Apenas famílias ricas tinham condições de contratar professores para educar seus filhos. Os profissionais ou atuavam em escolas privadas ou vendiam conhecimento de forma independente, MEC (2017).

Somente a partir dos anos 30, com o surgimento dos grupos escolares, foi que o ensino público gratuito passou a se organizar e atender mais alunos. Então o poder público passou a se responsabilizar efetivamente pela educação das crianças. Assim, houve a expansão dos grupos escolares e as primeiras escolas de formação superior de professores em licenciaturas surgiram.

Segundo Nóvoa (1992), o professor se constituiu como profissão graças à intervenção do Estado, que substituiu a Igreja como entidade de tutela do ensino. Assim a mudança complexa no controle da ação docente adquiriu contornos muito específicos em Portugal, devido à precocidade das dinâmicas de centralização do ensino e de funcionalização do profissional docente.

Os professores exercem um papel insubstituível no processo educacional e também na transformação social das pessoas. A formação do professor abrange o profissional, a docência vai além do que somente dar aulas, a atuação destes profissionais vai da formação cultural até a prática social. A formação dos educadores não se baseia apenas na racionalidade técnica, mas também atuam como executores de decisões alheias, assim formando cidadãos com competência, habilidades e capacidade de decidir por um país melhor, Amélia Hamze (2013).

## **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 83), define-se metodologia como “o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia permite alcançar o objetivo [...] traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Para a realização desse presente artigo, foi utilizado o método de abordagem qualitativo, que acordo com Matias-Pereira (2012, p. 87), trata-se de “parte do entendimento de que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”.

A presente pesquisa tem caráter descritivo, uma vez que, os pesquisadores não influem nas respostas do questionário aplicado aos docentes. A pesquisa classifica-se como bibliográfica e de campo (MARCONI E LAKATOS, 2003).

De acordo com a metodologia proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, para a realização da coleta de dados utilizou-se de entrevista semiestruturada, através de um questionário. Contendo 12 questões abertas, com o intuito de saber sobre o trabalho docente, rotinas e condições de trabalho, bem como, as vivências de prazer e as vivências de sofrimento, assim como as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes.

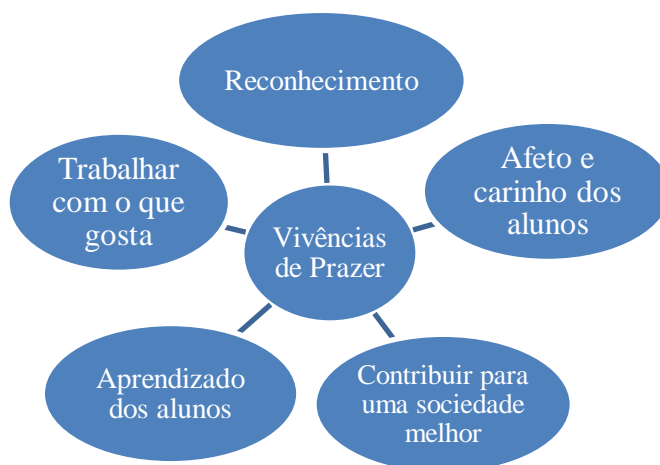
O universo da pesquisa compõe-se de 20 docentes do Colégio Estadual, a amostra compõe-se de 18 docentes.

#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A análise e discussão a cerca da pesquisa foram baseadas mediante a teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Serão demonstrados os aspectos da rotina do trabalho dos professores, as condições de trabalho, bem como, as vivências de prazer e de sofrimento, e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes.

Ao entrar no campo inerente às vivências de prazer, foi questionado aos professores – “O que faz com que você sinta prazer no trabalho?”. Os resultados obtidos serão demonstrados através da ilustração abaixo.

Figura 2: Fontes de prazer no trabalho.



Fonte: desenvolvido pelos autores.

Dentre as fontes de prazer citadas pelos docentes, o aprendizado dos alunos foi a que teve maior relevância, sendo que 60% dos entrevistados atribuíram esse fator ao prazer no ambiente de trabalho.

Ao entrar no campo inerente às vivências de sofrimento, perguntou-se aos professores – “O que faz com que você sinta sofrimento no trabalho?”. Os resultados obtidos serão demonstrados através da ilustração abaixo.

Figura 3: Fontes de sofrimento no trabalho



Fonte: desenvolvido pelos autores

No campo “desinteresse dos alunos”, foram citados aspectos como: excesso de brincadeiras em local e hora inapropriada, conversas paralelas, falta de objetivos, dentre outros. No quesito “remuneração” todos os docentes relataram que esse é um dos aspectos que mais traz sofrimento a profissão exercida. Quanto à “desvalorização da classe trabalhadora” os profissionais da educação reclamaram da falta de incentivo e apoio por parte dos governantes e dos sindicatos.

Ao serem questionados - “O que é mais difícil suportar no ambiente de trabalho?” - Obteve-se os seguintes resultados: 80% dos entrevistados citaram a falta de interesse e o desrespeito por partes dos alunos, como principal aspecto deste ponto, relataram ainda sobre o baixo salário, salas lotadas, e falta de autonomia dos professores, os 20% restante dos entrevistados, se queixaram do excesso de cobrança por parte de seus superiores.

“O desinteresse dos alunos aliado à cobrança por resultados satisfatórios.” P/1.

“A falta de autonomia e os baixos salários, além, do desrespeito de alguns alunos.” P/2.

Os docentes foram indagados sobre - “O que precisa ser melhorado nas escolas brasileiras hoje?” E também, “Qual o significado do seu trabalho para você?”.

Quanto ao que precisa ser melhorado nas escolas, foram obtidos os seguintes resultados: 40% dos docentes vêm à necessidade de uma maior autonomia do colégio sobre os métodos de ensino aplicado, 20% requerem uma melhor remuneração, outros 20% afirmam que é necessário à participação das famílias no processo educacional dos alunos, e o restante dos docentes, representando 20% querem a modernização do ensino nas escolas.

Referente ao significado do trabalho percebeu-se que 80% dos docentes vêm em seu trabalho uma forma de contribuir com a formação de uma sociedade mais consciente, os outros 20% relataram que o seu trabalho é uma realização pessoal e também um fator que o completa como ser humano.

“Meu trabalho é mais do que sobrevivência, é a minha realização pessoal.” P/1.

“Meu trabalho é o que me completa.” P/2.

Ao entram no aspecto saúde do trabalhador, foi realizada a seguinte pergunta - “Você alguma vez já sentiu algum sintoma físico ou mental decorrente de sua atividade como

docente? Se sim, quais?".

Emergiram os núcleos "Sim" e "Não". O primeiro núcleo "Sim" representa cerca de 70% dos docentes que afirmam que sentem ou já sentiram sintomas como: dor de cabeça, ansiedade, irritação, dores no corpo, stress, rouquidão, cansaço físico e mental, depressão, esquecimento, e mal humor.

O núcleo "Não" representa 30% dos docentes entrevistados, onde os mesmos afirmam que ainda não sentiram sintomas que possam ter afetado sua saúde física ou mental em decorrência de sua profissão.

Ao serem perguntados se a profissão docente já afetou de alguma forma a sua vida pessoal seja de forma positiva ou negativamente, obteve-se dois núcleos, sendo eles "Sim" e "Não". Dos docentes entrevistados 50% responderam que "Sim", sua vida pessoal já foi afetada, pois, além de cumprirem uma carga horária bastante extensa ainda necessitam levar algumas atividades para casa, como: fazer planejamentos de aula, elaboração de provas, e correção de trabalhos.

Do núcleo "Não" os outros 50% dos entrevistados alegaram que não misturam a sua vida profissional com a vida pessoal, e também, quando estão fora do ambiente de trabalho evitam ao máximo falar sobre o trabalho que exercem.

"Sim, como necessito dedicar boa parte do meu tempo com minha profissão, acabei me afastando dos amigos, (boa parte deles), e não dedico o tempo necessário à minha esposa e filho." P/1.

"Não, porque sempre evito falar de trabalho fora da escola." P/2.

Diante o questionário aplicado, percebe-se que o trabalho, pode proporcionar o aumento da carga psíquica destes profissionais. Como foi relatado pelos próprios docentes, observa-se que em alguns casos, profissionais demonstram vivenciar o prazer e sofrimento durante a sua atuação no local de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo teve como objetivo geral estudar a psicodinâmica do trabalho dos docentes de um Colégio Estadual, levando em consideração a atuação dos mesmos em relação ao seu trabalho, a identidade profissional, organização no contexto de trabalho e a mobilização subjetiva. Trata-se de um estudo de caráter descritivo, onde não teve influencia por parte dos pesquisadores.

Os objetivos foram alcançados, uma vez que os dados permitiram analisar as vivências de prazer e sofrimento, condições de trabalho e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos docentes do colégio analisado.

Quanto às respostas inerentes ao campo "identidade profissional" (realização pessoal e reconhecimento) verificou-se que, a maioria dos docentes sentem orgulho da profissão que exercem e ao mesmo tempo realizados profissionalmente, e atribuem essa realização ao aprendizado e interesse dos alunos e ao fato de estarem exercendo a profissão escolhida para trabalhar. As respostas negativas se deram por conta da má remuneração e falta de reconhecimento por parte dos pais de alunos, uma vez que o apoio desses pais seria fundamental para a consolidação da identidade profissional dos docentes.

Ao analisar as respostas das perguntas inerentes ao campo "organização do contexto de trabalho" (organização, condições e relações de trabalho), percebe-se que, na maioria dos aspectos o colégio fornece uma boa condição para a realização do trabalho, uma vez que, os docentes não questionaram a respeito das relações de trabalho por parte da gestão ou colegas de profissão, e nem quanto à estrutura física da instituição, porém, surgiram queixas quanto ao

suporte didático disponível, e referente ao comportamento de alguns alunos, que segundo os professores, ambos são inadequados. Os entrevistados também declaram que o trabalho se torna exaustivo, uma vez que, a carga horária é insuficiente para a realização de todas as atividades dentro do horário de expediente – até mesmo para aqueles que trabalham nos três turnos – e com isso, surge à necessidade de levar trabalho para casa.

Inerente ao campo “mobilização subjetiva do trabalhador” (vivências de prazer-sofrimento, estratégias defensivas ou de enfrentamento), através dos relatos dos docentes a pesquisa realizada permitiu compreender informações importantes para a identificação das causas de sofrimento desses profissionais, dentre eles, os que se apresentaram como maiores agravantes foram: a desvalorização da classe trabalhadora, desrespeito por parte de alunos e excesso de cobrança por resultados. Diante essa realidade, alguns professores se queixaram de possíveis danos à saúde física e mental, que se apresentaram através de dores, sensação de cansaço, stress, mau humor e até mesmo sentimentos depressivos.

Na profissão docente, se faz necessário que o corpo crie formas de se manter bem, ser perseverante, ter paciência, ser esforçado e ter fé em Deus foram citados como as principais formas de manter-se bem no ambiente de trabalho. Através das respostas dos professores, foi possível também, realizar a verificação das vivências de prazer dentro da instituição, e que fatores como o afeto e carinho dos alunos, reconhecimento profissional e a contribuição por um futuro melhor, estão diretamente ligados a essa fonte de prazer. Percebe-se ainda, que para alguns dos entrevistados o trabalho como docente não é somente uma forma de sobrevivência, mais sim um ideal de vida.

## **6- REFERÊNCIAS**

BORSOI, I. C. F. **O modo de vida dos novos operários: Quando o purgatório se torna paraíso.** Fortaleza: editora da Universidade Federal do Ceará. 2007.

CALDAS, Miguel P.; WOOD JR., Thomaz. **Transformação e realidade organizacional: uma perspectiva brasileira.** São Paulo: Atlas, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 1. Reimp. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999, 2007.

\_\_\_\_\_, **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Fundação Oswaldo Cruz, 2004.

\_\_\_\_\_, **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortês-Oborê, 1987:1992.

\_\_\_\_\_,; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Chritian (Orgs). **Psicodinâmica do trabalho: cotribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_, **O fator humano.** Tradução de Maria Irene S. Betiol e Maria José Tonelli. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

FREITAS, Maria Ester de. **Contexto social e imaginário organizacional moderno.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 2000.

HAMZE, Amélia. **Escola Nova e o movimento de renovação do ensino.** 2013, Disponível em: [www.Brasilecola.com.br](http://www.Brasilecola.com.br). Acesso em: 20 maio 2017.

HERNANDES, Janete Capel. **Vivências de prazer-sofrimento: um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia**. Dissertação (mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas 2003

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Ana Magnolia. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

\_\_\_\_\_, **Aspectos da relação homem-trabalho: as contribuições de C.Dejours**. Psicologia: Ciência e Profissão, vol. 15, nº 1-3. Brasília, 1995.

MENDES, Ana Magnólia; FACAS, Emilio Peres; MELO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**, Curitiba: Juruá, 2010.

NÓVOA, Antônio (Org). **Vida de professores**. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

PIRES, Roseli Vieira. **As vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica**. 2011. 236 f. Tese (Doutorado em psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2011.

Portal MEC – **Evolução da educação especial no Brasil**, disponível em : portal.mec.gov.br. Acesso em 11 de março de 2017.

\_\_\_\_\_, FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho**. 2001, disponível em: www.scielo.br/scielo. Acesso em 04 de abril de 2017.

Portal UOL- FREITAS, Eduardo de. **A situação do professor brasileiro**. 2014. Disponível em: educador.brasilecola.uol.com.br. Acesso em 16 de abril de 2017.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I; DEJOURS, Christophe. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** - Rio de Janeiro: Fio cruz, 2004.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. **A epidemiologia em saúde mental e trabalho**. In: JACQUES, M. G. E CODO, W (Orgs.). **Saúde mental e trabalho: Leituras**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2002.