

## **LABOR E MUITO AMOR: mobilização subjetiva do trabalho docente.**

### **LABOR AND LOVE: subjective mobilization of teaching.**

Roseli Vieira Pires

Kátia Barbosa Macêdo

**Resumo:** O presente artigo objetiva estudar a mobilização subjetiva do trabalhador docente. O método utilizado foi o prescrito por Dejours na psicodinâmica do trabalho que inclui a realização de discussões coletivas. A amostra contou com a participação de oito docentes do curso de Direito de uma instituição superior privada do Estado de Goiás. Os resultados indicam vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de enfrentamento que estes profissionais utilizam para continuar exercendo a profissão docente, como: conciliar a carga horária intensa com outras atividades, a rotina do trabalho, entre outras. O que leva a conclusão de que o trabalho docente 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.

**Palavras-chave:** Mobilização subjetiva. Docentes. Instituição de ensino. Trabalho.

**Abstract:** This article aims to study the subjective mobilization of the teaching worker. The method used was that prescribed by Dejours in the psychodynamics of work which includes holding collective discussions. The sample had the participation of eight teachers from the Law course, from a private higher institution in the State of Goiás. The results indicate experiences of pleasure, experiences of suffering and coping strategies that these professionals use to continue exercising the teaching profession such as: reconciling the intense workload with other activities, the work routine, among others. Which leads to the conclusion that the teaching work is not only having an activity, but also living and living together; live the experience of pressure, live in common, establish relationships with others, face the resistance of the real, constructo the meaning of work, situation and suffering.

**Keywords:** Subjective mobilization. Teachers. Educational institution. Work.

### **Introdução**

Ser docente no contexto atual brasileiro requer exercício de malabarismo e paciência; a profissão no Brasil passa por inúmeras transformações ocorridas no mundo do trabalho. Nesse sentido, a intensa pressão que o professor recebe, tanto da organização quanto da sociedade, e do próprio aluno, faz com que ele tenha diversos sentimentos em relação à profissão.

Lacaz (2016) explica que com o fenômeno de globalização houve a adoção de novas tecnologias, de novas técnicas de produção e, conseqüentemente, mais pressão de demandas da nova realidade de trabalho, o que acabou por gerar mal-estar, doenças, mau humor, frustrações e outros sintomas decorrentes da competitividade no ambiente de trabalho. Nessa direção,

Heloani e Lancman (2004) afirmam que a relação com o trabalho ou com o seu ambiente tende a se tornar a principal referência das pessoas, pois o sentimento de identidade social é fortemente ancorado na relação profissional. Relação profissional que passa a produzir subjetividades docentes que podem ser compreendidas pela teoria Psicodinâmica do Trabalho, por exemplo.

Por meio do desenvolvimento teórico e empírico, a teoria Psicodinâmica do Trabalho concebe o modelo de homem como um ser que pensa em sua relação com o trabalho, interpreta sua situação e, em razão dela, reage e se organiza. Assim, ele possui uma história singular que é construída sob a égide do sentido do trabalho (DEJOURS, 2004).

Nessa perspectiva, a Psicodinâmica do Trabalho tem como foco de estudo as relações entre organização do trabalho e as mobilizações subjetivas do trabalhador que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de enfrentamento para mediar o sofrimento, nas patologias sociais, na saúde<sup>1</sup> e no adoecimento (FREITAS, 2013).

Conforme Dejours (1993), são as mobilizações subjetivas e as estratégias de enfrentamento que possibilitam o reconhecimento de si que, por sua vez, transforma o sofrimento causado pela atividade do trabalho em prazer. E esse reconhecimento depende da confiança coletiva, na qual deve prevalecer a cidadania e a democracia (MOREAU, 2008).

### **Psicodinâmica do trabalho**

A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida por Christophe Dejours, que 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. Dessa maneira, Assis (2008, p. 43) afirma que o desenvolvimento da "*psicopatologia do trabalho* rumo à *psicodinâmica do trabalho* está alicerçado em uma *descoberta essencial*, que é, entretanto, tão somente um reconhecimento da realidade das situações concretas".

Nesse sentido, a autora esclarece que a análise psicodinâmica busca compreender os processos de reconhecimento dessa realidade, por parte do indivíduo, e as interpretações que ele faz do trabalho; isto na concepção dejouriana crítica, no modelo de causalidade positivista e cientificista biopsicossocial do estresse. Concepções e modelos que lidam diretamente com

---

<sup>1</sup> Para a Organização Mundial da Saúde - OMS - (2011), o conceito de saúde implica não apenas na ausência de doença, mas também no bem-estar físico, mental e social do ser humano.

o sofrimento e prazer do trabalhador.

Por esta razão, Hallack e Silva, o prazer e o sofrimento do trabalhador, a psicodinâmica do trabalho

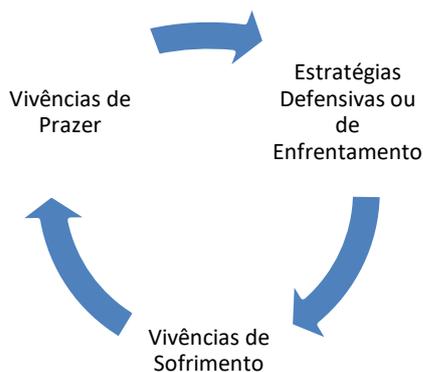
[...] dialoga com as correntes de saúde do trabalhador, com a psicologia ergonômica e com a ergonomia socio-técnica francesa e vai tomar como base, além da psiquiatria social, a psicanálise, a fenomenologia, a sociologia do trabalho e se distanciar de qualquer acepção behaviorista, quantitativa, estatística ou de padronização comportamental (HALLACK; SILVA, 2005, p. 1).

Assim, seus objetivos são interpelar e flexibilizar as práticas de organização do trabalho contemporâneas, explicitando-as de maneira mais aprofundada. Nessa perspectiva, a proposta da Psicodinâmica do Trabalho é que ocorra uma retribuição, por parte do indivíduo, de ordem simbólica, em que ele represente gratidão pelo serviço que desempenha.

Por esta razão, Heloani e Lancman (2004, p. 12) dizem que “aprender e compreender as relações de trabalho exige mais do que uma simples observação, mas, sobretudo, exige uma escuta voltada a quem executa o trabalho, pois este implica relações subjetivas que precisam ser desvendadas”. Nessa acepção, o sentido do trabalho permite a construção da identidade pessoal e social do trabalhador conforme ele executa o seu trabalho, possibilitando-o se identificar com aquilo que realiza. Entende-se, então, que o trabalho deve proporcionar ao trabalhador, formas de aperfeiçoamento profissional e pessoal e, neste contexto, é necessário levar em consideração aspectos como as exigências oriundas do cargo e o conjunto de valores e interesses de cada indivíduo, e que dizem respeito à mobilização subjetiva do trabalhador.

### **Mobilização subjetiva do trabalhador**

A categoria Mobilização Subjetiva do Trabalhador está organizada em três pilares: vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias defensivas ou de enfrentamento, aqui discutidas separadamente. A categoria de mobilização subjetiva do trabalhador (figura 1) possibilita perceber as vivências do trabalhador com relação a cada categoria e quais estratégias estes trabalhadores utilizam:



**Figura 1 – Categoria mobilização subjetiva do trabalhador**

Fonte: desenvolvido pelas autoras.

Para Dejours (1994; 1999), o processo de mobilização subjetiva não é prescrito; é vivenciado por cada trabalhador. Ressalta-se que essa mobilização é fundamental no processo de gestão da organização do trabalho, na medida em que evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação psicopatológica.

Assim, as atividades realizadas pelo trabalhador, em seu cotidiano, se constituem dentro do plano da subjetividade, no qual ele utiliza seu corpo e sua inteligência para auxiliá-lo no processo de produção no trabalho. Diante disso,

trabalhar define-se como aquilo que o sujeito deve agregar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são assinalados. Ou ainda, aquilo que deve agregar de si mesmo para fazer face ao que não funciona quando se segue escrupulosamente às prescrições (DEJOURS, 2003, p. 14).

Ao considerar esse conjunto, o trabalhador estabelece um permanente estado de equilíbrio e tensão, buscando se adequar às situações que a organização lhe impõe e/ou oferece, já que as condições de trabalho, bem como sua organização desencadeiam consequências no corpo e no funcionamento psíquico dos trabalhadores.

Hernandes (2003) esclarece que, na busca da pessoa pela construção de sua existência, o trabalhar, o fazer, o produzir algo reconhecido e utilizado pela sociedade permite um reconhecimento de si próprio como alguém que existe e tem importância para a existência dos outros. Contudo, nem todos vivenciam a relação com o trabalho do mesmo modo.

Para Dejours (1994; 1999), o processo de mobilização subjetiva é vivenciado por cada trabalhador que reage de uma forma específica mediante as atividades do dia a dia.

As atividades desenvolvidas no dia a dia, nas organizações, acabam se tornando um processo argumentativo, no qual, de um lado, o colaborador encontra sentido naquilo que faz,

mas, em contrapartida, existem situações de trabalho que repercutem diretamente sobre as expectativas desse colaborador em relação a todo o contexto de trabalho. Desse modo, o trabalhador pode ter vivências de prazer e ou sofrimento. À vista disso,

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).

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), as defesas coletivas são estratégias que necessitam de consenso entre um grupo e são construídas com o intuito de resistir aos efeitos e contradições do trabalho, minimizando, assim, o sofrimento e elevando, conseqüentemente, o nível de satisfação.

Quando se trata de psicodinâmica do trabalho, existem dois tipos de satisfação: o primeiro diz respeito à satisfação concreta, ou seja, à saúde do corpo; e o segundo, à satisfação simbólica, que se relaciona às boas condições e experiências dos trabalhadores. Ambas estão intrinsecamente ligadas à noção de prazer.

E o conceito de prazer tem relação direta com o conceito de carga psíquica, pois “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; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p. 24). Isto significa que o prazer está relacionado com a satisfação de necessidades representadas pelo indivíduo e que são estabelecidas de acordo com as vivências diárias. Nesse sentido, vale destacar que a obtenção do prazer está diretamente ligada às condições do trabalho, no qual se englobam desde os relacionamentos interpessoais até o reconhecimento pelo trabalho prestado.

Quanto às vivências de sofrimento, de acordo com Macêdo (2010), elas aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional. Nessa perspectiva, surgem, em cada trabalhador, vivências não necessariamente de dor, mas de sofrimento, algo específico a cada ser humano no trabalho que desempenha.

Para definir vivências de sofrimento, Hernandez (2003) defende que o trabalho pode ser fonte de equilíbrio, se permitir a diminuição da carga psíquica dos sujeitos ou de fadiga; por

outro lado, se contribuir para aumento da carga psíquica, pode, em casos extremos, provocar uma patologia.

Para equilibrar o sofrimento advindo do trabalho, os trabalhadores utilizam estratégias defensivas que, conforme Rocha (2003), constituem as possibilidades de adaptação à organização, à cultura organizacional, de ajustamento às normas e aos procedimentos da organização do trabalho ou sua transformação para colocá-la em concordância com o desejo deles. Quando fracassam, abre-se espaço para o adoecimento no trabalho.

Para Facas e Freitas (2013), as vivências de sofrimento são associadas às vivências simultâneas de esgotamento emocional e falta de reconhecimento, estas compreendem também a divisão e padronização de tarefas com mau aproveitamento do potencial técnico e criativo dos profissionais; excesso de burocracia nas atividades, centralização de informações, falha em procedimentos padrões.

Sendo assim, cabe analisar as mobilizações subjetivas do trabalhador docente que são submetidos a uma organização do trabalho.

### **Procedimentos metodológicos**

O método preconizado na Psicodinâmica do Trabalho prevê uma série de etapas que servem de norteadores para o trabalho de campo (DEJOURS, 1999; 2009). Descreve-se a seguir as principais etapas previstas nesse método, que já foi exaustivamente descrito, em português, no anexo constante do livro "A Loucura do Trabalho" (DEJOURS, 1992).

#### **1- A demanda e sua constituição: a fase da pré-pesquisa.**

Para a construção do estudo, parte-se de dois pressupostos essenciais: o voluntariado dos participantes e a concordância da instituição para a realização da enquete ou pesquisa. Essa fase caracteriza-se por criar condições objetivas para a realização da pesquisa, apresentar e difundir os princípios da Psicodinâmica do Trabalho e da pesquisa entre os trabalhadores, identificando voluntários interessados em participar das demais etapas e organizar os grupos.

#### **2- A enquete ou a pesquisa propriamente dita.**

Após a fase da pré-pesquisa, inicia-se a fase da pesquisa, que se constitui nas discussões grupais propriamente ditas, e que ocorrerão em intervalos que dependerão das possibilidades do serviço em disponibilizar o conjunto dos trabalhadores durante o período de

trabalho. O propósito dos grupos é o de desencadear uma reflexão e uma ação transformadora. Esta começa assim que a pesquisa é iniciada, isto porque se entende que a demanda já é uma ação. Nessa fase, procura-se criar um espaço coletivo de discussão que favoreça a verbalização dos trabalhadores. Os pesquisadores estarão atentos ao conteúdo das falas que são objeto de consenso, às discussões contraditórias, àquilo que emerge espontaneamente ou não, ao que é dito ou omitido em relação a certos temas e às características da organização do trabalho.

Essa fase será subdividida em cinco etapas: análise da demanda, análise do material da enquête, observação clínica, interpretação e validação ou refutação do relatório.

#### **a) Análise da demanda.**

A demanda que gera a intervenção, por vezes proposta pela direção das empresas ou chefias, nem sempre é a mesma expressa pelos trabalhadores. Nessa etapa, busca-se compreender a demanda do grupo que participa do estudo, tendo como base alguns princípios: saber quem formula a demanda; o que se solicita e a quem a demanda é dirigida. Essa reconfiguração da demanda norteará toda a construção de hipóteses e interpretações a serem formuladas pelos pesquisadores durante o desenvolvimento dos grupos.

#### **b) Análise do material da pesquisa.**

O material da pesquisa é o resultado das vivências subjetivas expressas pelo grupo de trabalhadores durante os encontros. Esse material é apreendido a partir das palavras e do contexto no qual elas são ditas, das hipóteses sobre os porquês, de como estabelecem as relações com o trabalho, enfim, da formulação que os trabalhadores fazem da sua própria situação de trabalho.

#### **c) A observação clínica.**

Nessa fase, os pesquisadores buscam registrar o movimento que ocorre entre o grupo de trabalhadores e o dos pesquisadores. Trata-se não somente de resgatar os comentários dos trabalhadores ditos em cada sessão, mas também de articulá-los e ilustrá-los para facilitar a compreensão destes quanto à dinâmica específica da pesquisa. Não se trata de resumo do conteúdo das sessões, mas de fazer aparecer ideias e comentários, interpretações, mesmo que provisoriamente formuladas. É um trabalho, então, que consiste em evidenciar e explicitar a trajetória do pensamento dos pesquisadores que conduzem os grupos.

#### **d) A interpretação.**

Nessa fase, tendo como base e como pano de fundo a análise da demanda, do material da enquete e a observação clínica, os pesquisadores formularão e identificarão os elementos subjetivos surgidos durante as sessões, buscando dar um sentido a estes. Conceitos teóricos como sofrimento e prazer no trabalho, mecanismos de reconhecimento e cooperação e estratégias coletivas de defesa são ferramentas que permitem dar sentido e explicação ao material produzido durante os grupos. O resultado dessa etapa gera um relatório, que deverá ser encaminhado e validado pelo grupo de trabalhadores que participam da pesquisa.

#### **e) Validação ou refutação do relatório.**

Trata-se de um processo interativo de apresentação das interpretações dos pesquisadores, validação da análise, dos resultados e das conclusões da intervenção entre pesquisadores e participantes da pesquisa/intervenção. O relatório final será discutido com o conjunto dos trabalhadores que não participaram diretamente da pesquisa e com a direção da instituição para difundir as interpretações elaboradas no relatório de cada grupo. Em algumas situações pode-se fazer a validação ampliada.

Para a realização deste estudo, o método acima descrito foi utilizado como base para todas as etapas. Participaram do estudo oito professores universitários de um Instituto de Ensino Superior (IES) privado, que são professores do curso de Direito. Sendo cinco do sexo masculino e três do sexo feminino, destes um possui idade inferior a 30 anos, cinco com idade entre 30 e 39 anos e dois com idade de 40 a 49 anos. Dos participantes do estudo, cinco possuem título de mestre e três possuem especialização *lato sensu*.

A análise dos dados foi feita a partir da análise clínica do trabalho, que utilizou a triangulação de juízes, contando com uma psicanalista e duas pesquisadoras.

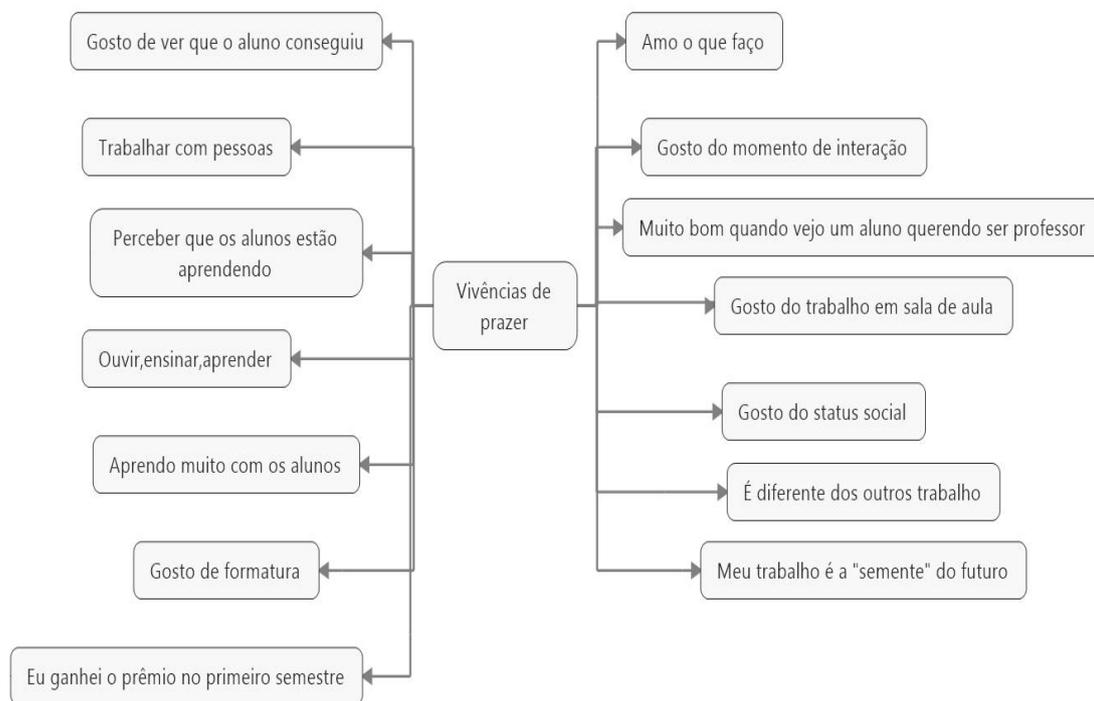
### **Apresentação e discussão dos resultados**

#### **As vivências de prazer no trabalho docente.**

Entende-se 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. Dessa maneira, as vivências de prazer, no campo de atuação, estão relacionadas a diversos aspectos positivos, oriundos da atividade exercida no cargo.

Nessa perspectiva, em consonância com os objetivos dessa pesquisa e com a natureza

dos dados, para melhor compreensão das mobilizações subjetivas dos trabalhadores docentes, as informações são apresentadas em três categorias: vivências de prazer do trabalho docente, vivências de sofrimento do trabalho docente e estratégias defensivas ou de enfrentamento. As categorias são apresentadas a seguir:



**Figura 2 – Vivências de prazer do trabalho docente**

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A partir dos dados apresentados na figura 2, é possível inferir que a satisfação no trabalho é um estado emocional que resulta da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o seu trabalho representa a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de seus objetivos e valores, ou seja, proporcionar-lhe prazer.

Alguns trechos das respostas ilustram esses aspectos:

"Gosto do trabalho em sala de aula".

"O meu trabalho é importante para a sociedade para a formação do aluno, traz status social, é diferente dos outros trabalhos".

"Perceber que os alunos estão aprendendo, construindo um futuro melhor, meu trabalho é a 'semente' do futuro".

"Eu gosto de ouvir, ensinar, aprender, eu aprendo muito com os alunos".

Nos trechos é possível verificar que o grupo de docentes pesquisados consegue encontrar prazer em diversas situações como no trabalho em sala de aula, na percepção de que o aluno realmente está aprendendo. Assim, em suas falas, eles revelam acreditar na importância do seu trabalho para o aluno e para a sociedade. Além disso, o ensino/ aprendizagem identificado na fala deles evidencia que eles se sentem recompensados no exercício da sua profissão.

Com base nisso, pode-se considerar como componentes mais evidentes para o trabalho com vivências de prazer: a satisfação concreta e simbólica, vivências coletivas e individuais, conteúdo do trabalho, reconhecimento, cultura, liberdade e autonomia que, juntos, formam um conjunto de fatores extremamente positivos.

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

Bergamini e Coda (1990) relatam que a satisfação no ambiente de trabalho pode ser mensurada com relação a dois fatores: o primeiro diz respeito à satisfação do colaborador, mediante o conteúdo de trabalho exercido; e o segundo, a respeito da satisfação dos empregados com a própria organização. Desse modo, entende-se que cada funcionário tem necessidades específicas a serem atendidas para que, dessa forma, possa garantir a longevidade e saúde física/mental do trabalhador, e melhorar o envolvimento do colaborador com a organização.

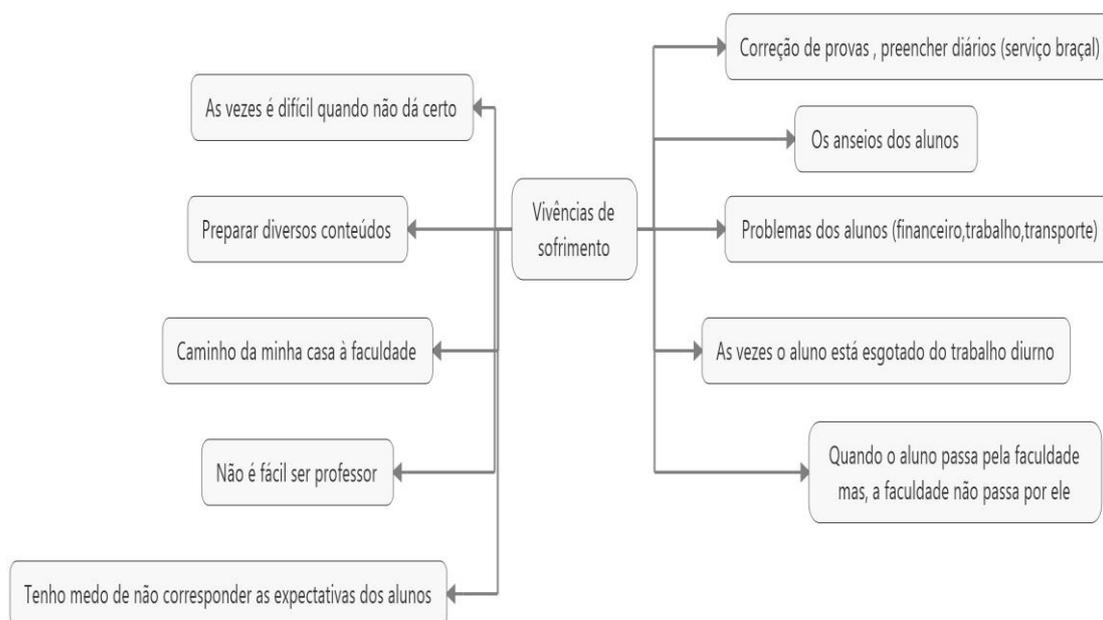
### **As vivências de sofrimento do trabalho docente**

Dejours (1999; 2007) 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.

Dessa maneira, é importante reconhecer que o sofrimento não se manifesta de uma única maneira para todos, ou seja, é um sentimento inerente a cada ser humano, motivado por certas situações vividas pelo indivíduo dentro do local de trabalho.

A esse respeito, Freitas (2013) faz uma reflexão sobre a saúde do trabalhador e chega à conclusão de que não há como analisar sua saúde fora do seu ambiente de trabalho ou da conjuntura social no qual ele está inserido.

Na figura 3 são explicitadas algumas das vivências de sofrimento relatadas pelo grupo docente pesquisado no ambiente de trabalho:



**Figura 3 – Vivências de sofrimento no trabalho docente.**

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Segundo vivências relatadas, para os trabalhadores do grupo pesquisado, o trabalho também gera sofrimento. Os trechos evidenciaram esta vivência quando, na fala do docente, ele cita que não é um trabalho fácil, pois existe planejamento das aulas com extenso conteúdo, correção de provas, preenchimento de diários, entre outros. Muitos docentes relataram que há excesso de atividades desempenhadas fora da sala de aula, nos horários livres e, com isso, eles não sobejam tempo para descansarem. Assim, eles acabam por considerar estas atividades como braçais.

A narrativa dos docentes também retrata os sentimentos de medo de não corresponder às expectativas dos alunos em relação ao seu trabalho; além da vivência de sofrimento quando estes veem os problemas pessoais dos alunos, sem poder auxiliá-los.

Nesse sentido, segundo Dejours (1995; 1997; 1998, 2016), é que o sofrimento tem sua origem na mecanização das tarefas, na adaptação da cultura ou ideologia organizacional, nas pressões do mercado, e também na criação das incompetências que desenvolvem, no trabalhador, um sentimento de incapacidade diante das situações. Desse modo, o sofrimento se processa de acordo com as ocasiões e situações que o indivíduo identifica como ameaça; assim, a intensidade do sofrimento depende do ambiente vivenciado no trabalho.

Alguns trechos das respostas ilustram esses aspectos:

"Não é fácil ser professor, tem que preparar diversos conteúdos".

"A estrada cansa é longe o trajeto da minha casa até a faculdade".

"Sofro com os problemas dos alunos, problemas financeiros, de falta de trabalho, de transporte".

"Quando eu vejo que o aluno passa pela faculdade, mas a faculdade não passa por ele".

"Tenho medo de não corresponder às expectativas dos alunos".

"Correção de provas, preencher diários, eu considero um trabalho braçal mesmo".

Ao considerar as falas dos docentes é possível compreender o que Macêdo (2010) cita como fatores de vivência de sofrimento que podem provocar perturbações aos indivíduos, como: perturbações e manifestações com tensão, fadiga, ansiedade, dificuldade de adaptação ao ritmo de trabalho. Fatores estes que contribuem para a aprendizagem e formação da identidade de cada sujeito, visto que, como mecanismo de defesa, o organismo pode transformar essas perturbações em criatividade.

Brant e Minayo-Gomez (2004) também explicitam que o sofrimento é o estado de expectativa diante do perigo e da preparação para ele. Isto pode significar angústia diante de um perigo desconhecido; medo, quando ele é conhecido; ou susto, quando o sujeito se defronta com um perigo, sem estar preparado para enfrentá-lo.

Entende-se, na assertiva de Brant e Minayo-Gomez (2004), que o sofrimento se processa mediante ocasiões de registros de situações que o sujeito identifica como ameaça e seu grau de intensidade dependem dos ambientes e eventos vivenciados dentro do trabalho.

Diante disso, consideramos que o grupo pesquisado apresenta fatores de sofrimento que podem tanto servir de ponto de equilíbrio quanto de adoecimento no trabalho, isto vai depender das estratégias defensivas ou de enfrentamento utilizadas. Aspectos que passamos a discutir.

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

O trabalho pode ser gerador de sofrimento quando as relações entre o indivíduo e a organização estão bloqueadas, ou quando o indivíduo já utilizou o máximo possível da sua capacidade para tentar se adaptar mais e, sem nenhum resultado, o trabalhador se sente desgastado, conforme Dejours (1992).

Na busca do equilíbrio e da saúde mental, o indivíduo utiliza recursos que ao longo do tempo servem como defesas contra o sofrimento ou como fonte de busca do prazer. Para isto,

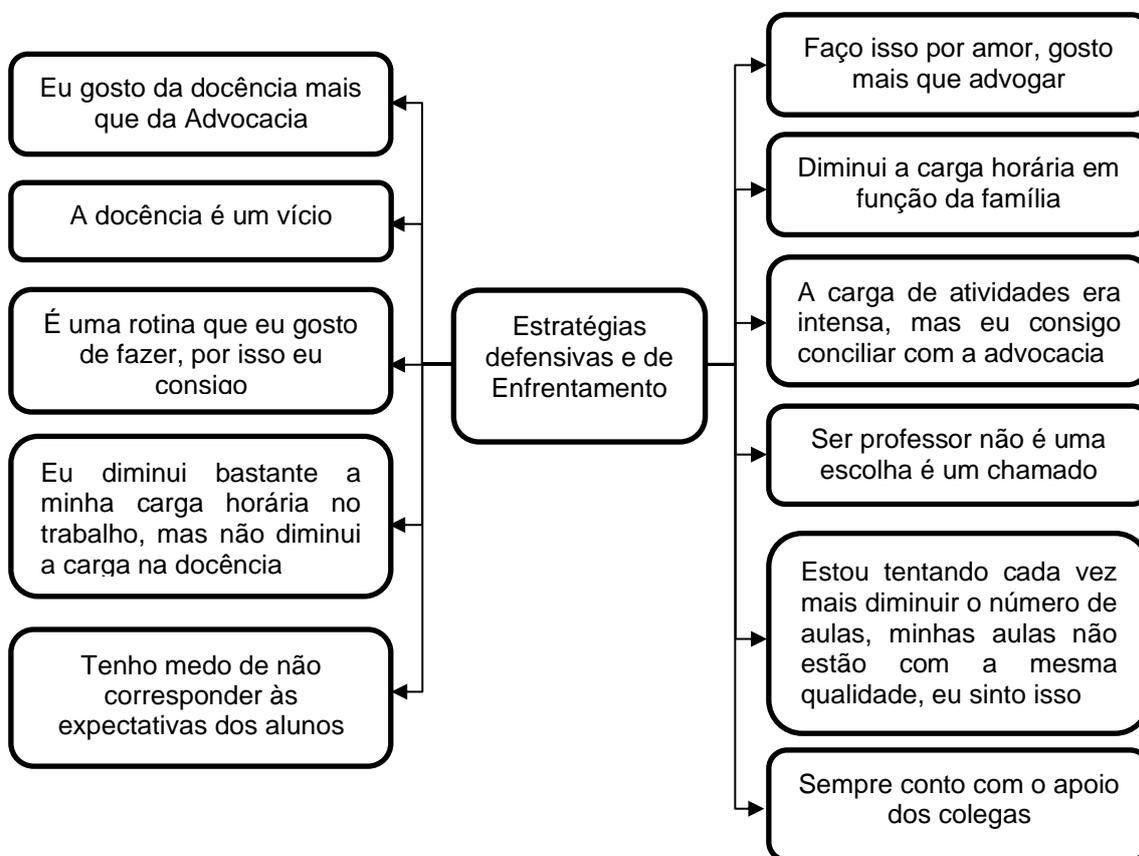
REVELLI, Vol. 12. 2020. Práticas no ensino, na aprendizagem e na avaliação de LE nos anos iniciais.

ISSN 1984-6576.

E-202037

é necessário equilibrar o sofrimento advindo do trabalho por meio de algumas possibilidades de estratégias defensivas que os trabalhadores utilizam como, por exemplo, adaptação à organização e sua cultura, ajustamento às normas e aos procedimentos da empresa.

Na figura 4 apresentamos algumas das estratégias defensivas ou de enfrentamento utilizadas pelo grupo pesquisado.



**Figura 4 – Estratégias defensivas ou de enfrentamento no trabalho docente.**

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Nos trechos apresentados, verificamos que os docentes demonstram assimilar bem o trabalho; utilizam como estratégia de defesa individual o reconhecimento por parte dos alunos, o fato de gostarem mais da docência do que de outras profissões que exercem, e também por a considerarem como um "chamado", tanto que muitos diminuíram a carga horária em função da docência ou em função da família.

Desse modo, verificamos que as atividades desenvolvidas no dia a dia na instituição de ensino acabam se tornando um processo argumentativo, no qual, de um lado, o colaborador encontra sentido naquilo que faz, mas, em contrapartida, existem situações de trabalho que repercutem diretamente sobre as expectativas do professor em relação a todo o contexto do trabalho. Diante dessa análise comparativa, o professor acaba por desenvolver estratégias

defensivas e de enfrentamento para realizar o seu trabalho, estratégias estas que podem ser individuais ou coletivas, que são escolhidas pelos trabalhadores para se protegerem do que lhes causa sofrimento (FLEURY; MACÊDO, 2015).

Esse contínuo embate, leva o professor a entrar em estado de confronto consigo mesmo para estabelecer equilíbrio emocional e profissional, por meio de tentativas de se adequar as diversas situações oriundas do cargo e do local de trabalho.

Alguns trechos das respostas ilustram esses aspectos:

"Eu gosto da docência mais que de advogar. É um vício".

"Eu ganhei o prêmio no primeiro semestre que dei aula, é uma rotina que eu gosto de fazer, por isso eu consigo".

"Eu diminuí bastante minha carga de trabalho enquanto advogada, mas não diminuí a carga de trabalho docente. Faço por amor, gosto mais do que de advogar".

"Diminuí a carga horária em função da família".

"Estou tentando cada vez mais diminuir o número de aulas, minhas aulas não estão com a mesma qualidade, eu sinto isso".

"Ser professor não é uma escolha é um chamado".

Ao considerar que nas falas dos professores há um estado de confronto consigo mesmo, verificamos que esse profissional precisa estar em constante busca do equilíbrio do sofrimento, pois passam por muitos problemas em relação ao trabalho. Tanto que em uma matéria publicada por Freitas (2014), da Equipe Brasil Escola, há a definição de alguns problemas enfrentados pelo professor atualmente, os ditos excessos de burocracias, como: os diários, planos de aula, fichas avaliativas, formulários, entre outros. Além da imensa quantidade de trabalho que o professor tem que levar para casa, tais como: elaboração de atividades, provas, trabalhos, correções, testes, projetos, entre outros. E estes não são os únicos agravantes, visto que o professor também tem que enfrentar o problema da indisciplina dos alunos; difundida, na maioria das escolas brasileiras, como conversa paralelas, desrespeito, uso indevido dos aparelhos eletrônicos dentro da sala de aula, além da baixa remuneração.

Diante de problemas semelhantes, compreendemos que as estratégias defensivas, aqui, também podem ser individuais ou coletivas. E, segundo Dejours (1999; 2007), as estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para a associação do coletivo de trabalho, já que estas são criadas com o intuito de resistir aos efeitos desestabilizadores e que são externos aos indivíduos.

Nesse sentido, Machado (2016) discorre que os trabalhadores não sofrem

REVELLI, Vol. 12. 2020. Práticas no ensino, na aprendizagem e na avaliação de LE nos anos iniciais.

ISSN 1984-6576.

E-202037

passivamente, eles se defendem contra o sofrimento gerado pelo contexto da organização do trabalho, utilizando estratégias que podem ser individuais, aquelas de ordem interior, ou coletivas que atuam sobre a violência social.

Por esta razão, consideramos que o trabalho docente 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.

### **Considerações finais**

O presente artigo tem como objetivo geral estudar a mobilização subjetiva do professor de uma instituição de ensino superior privada, levando em consideração a atuação dos docentes em relação às suas vivências de prazer e sofrimento, e suas estratégias de enfrentamento do seu trabalho. Trata-se de um estudo de caráter descritivo.

Ao descreverem o quê do trabalho lhe causam mais prazer, verificou-se que a maioria dos docentes se identifica com a profissão que exercem. Eles afirmam que ser docente não é uma escolha, é um “chamado” e que fazem a profissão por amor, porque acreditam na formação da futura geração e na continuação do seu trabalho. Ao mesmo tempo, sentem-se realizados profissionalmente, e atribuem essa realização ao aprendizado e interesse dos alunos e ao fato de estarem exercendo a profissão escolhida para trabalhar.

No que se refere à identificação das causas de sofrimento desses profissionais, dentre eles estão corrigir provas, preencher diários, pois consideram essas atividades como serviço braçal. Outro evento que causa sofrimento é com relação ao aluno, de modo especial quando o professor não vê perspectiva de aprendizado ou quando este está com alguma dificuldade, seja ela financeira, pessoal ou profissional. O fato de trabalhar com diversas personalidades, torna o trabalho do professor do ensino superior difícil, na concepção dos entrevistados.

Quanto às formas de enfrentamento, na profissão docente se faz necessário que se criem estratégias defensivas como: diminuir a carga horária em função da família, em função da qualidade do ensino; muitos gostam muito mais da docência do que da profissão de advogado, isso faz com que diminuam a carga horária no trabalho enquanto advogados e se dediquem mais à profissão de professor. Eles admitem que a carga horária como docente é intensa, mas conseguem conciliar por amor a profissão. Fatores como o afeto e carinho dos alunos, reconhecimento profissional e a contribuição para um futuro melhor estão diretamente

ligados a esta permanência na profissão. Percebe-se, ainda, que para alguns dos entrevistados, o trabalho como docente não é somente uma forma de sobrevivência, mas sim um ideal de vida.

Apesar de conseguir estabelecer estratégias individuais e coletivas de enfrentamento, o sofrimento, o adoecimento docente tem aumentado como resultado da sobrecarga e das avaliações. É quase como se, para continuar trabalhando, o professor devesse usar “atalhos” e mergulhasse na alienação, se destituindo do ideal de formação integral do aluno como cidadão e se “entregasse à educação bancária”, tão criticada por Paulo Freire, mas que, infelizmente, vem invadindo toda a lógica de planejamento e avaliação da educação no Brasil.

## Referências

ASSIS, Daniela Tavares Ferreira. **O trabalho em uma banda de blues: uma abordagem psicodinâmica**. 2008, 121f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2008.

BERGAMINI, Cecília W; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1990.

BRANT Luiz Carlos; MINAYO-GOMEZ, Carlos. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à Psicodinâmica do Trabalho. **Ciênc. saúde coletiva** [online], v. 9, n. 1, 2004.

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

DEJOURS, Christophe. **Situations du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 2016.

DEJOURS, Christophe. Entre o desespero e a esperança: Como reencantar o trabalho? **Revista Cult**, v. 12, n. 139, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, Christophe. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Fundação Oswaldo Cruz, 2004.

DEJOURS, Christophe. **L'évaluation du travail à l'épreuve duréel**. Critique des fondements de l'évaluation. Paris: INRA, 2003.

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

DEJOURS, Christophe. **Plaisir et souffrance dans le travail**. Paris: Edition de l'AOCIP, 1998.

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

DEJOURS, Christophe. Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine Du travail? **Le Travail Human**, 58:1-16, 1995.

DEJOURS, Christophe. **Travail. Usure mental.** De la psychopathologie du travail à la Psychodynamique du travail. Ed. ampliada. Paris: Bayard, 1993.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho:** Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1990; 1992.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian (Org.). **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FACAS, Emilio Peres; FREITAS, Lêda Gonçalves de. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 7-26, 2013.

FLEURY, Alessandra R.; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica Psicodinâmica do Trabalho: teoria e método. In: MACÊDO, Kátia Barbosa. **O diálogo que transforma:** a clínica psicodinâmica do trabalho. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2015.

FREITAS, Eduardo de. **A situação do professor brasileiro.** 2014. Disponível em: educador.brasilecola.uol.com.br. Acessado em 16 set. 2017.

FREITAS, Lêda Gonçalves de (Coord.). **Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente:** Pesquisas Brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013.

HALLACK, Fernanda Sansão; SILVA, Cláudia Osório da. A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. **Psicol. Soc.** [online], v. 17, n. 3, 2005.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 77-86, set./dez. 2004.

HERNANDES, Janete Capel. **Vivências de prazer-sofrimento:** um estudo exploratório com trabalhadores de um hotel de Goiânia. 2003, 151f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Trabalho e saúde em tempos de globalização. In: MACÊDO, Kátia Barbosa et al. (Coord.). **Organização do trabalho e adoecimento:** uma visão interdisciplinar. Goiânia: Editora da PUC Goiás, 2016.

MACÊDO, Kátia Barbosa. **O trabalho de quem faz arte e diverte os outros.** Goiânia: Ed. PUC Goiás, 2010.

MACHADO, Lúcio de Souza. **Vivências no Trabalho de Auditores-fiscais de Goiás à luz da Clínica Psicodinâmica do Trabalho.** 2016. 409f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. 2016.

MOREAU, Valérie. Análise bibliográfica de DEJOURS, C. (Ed.). *Conjurer la violence. Travail, violence et santé, L'orientation scolaire et professionnelle. Identités & orientations - 2*, Paris, v. 37, n. 4, 2008. Disponível em: <http://osp.revues.org/index1814.html>. Acesso em: 13 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). A saúde mental pelo prisma da saúde pública. **Relatório de Saúde Mental**, Genebra: WHO, p. 29-49, 2001. Disponível em: [http://www.who.int/whr/2001/en/whr01\\_ch1\\_po.pdf](http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_ch1_po.pdf). Acesso em: 20 out. 2017.

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

ROCHA, Sandra Regina Ayres. **O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda**: sofrimento, distúrbios osteomulculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários. 2003. 120f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, 2003.