

# PSICODINÂMICA DO TRABALHO: PERCEPÇÕES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOCENTE EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL

Amanda Costa dos Santos<sup>1</sup>

Rita Luciana Camargo<sup>2</sup>

Catia Eli Gemelli (Orientadora)<sup>3</sup>

---

**Resumo:** O presente artigo analisou as percepções de prazer e sofrimento no trabalho comuns aos/às docentes do Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Adotou-se como método um estudo quantitativo e de pesquisa correlacional, por meio de levantamento Survey. Obtiveram-se 84 respostas de docentes dos campi Alvorada, Canoas, Osório, Porto Alegre, Restinga, Viamão e Rolante. Além de questões demográficas, o instrumento de coleta utilizou a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) desenvolvida por Evaristo, Mota e Batista-dos-Santos (2020) para medição de prazer e sofrimento relacionados a diversos aspectos laborais. A partir dos resultados da análise da escala, foi possível inferir que os fatores de prazer no trabalho obtiveram médias sensivelmente maiores do que as variáveis de sofrimento no trabalho. Dentre as variáveis de prazer no trabalho, sobressaíram-se o sentimento de orgulho pelo trabalho realizado e a percepção de assistência aos colegas, quando necessário. Dentre as variáveis de sofrimento, predominaram o sentimento de sobrecarga de trabalho, de esgotamento emocional e de stress. Cabe ressaltar que tais variáveis são apontadas em diversos estudos como preditoras de adoecimento e, portanto, são indicadores que devem ser melhor observados pela instituição, dado o risco sobre a saúde dos(as) docentes.

**Palavras-Chave:** Psicodinâmica do Trabalho; Trabalho Docente; Instituição de Ensino Federal.

**Abstract:** This article analyzed the perceptions of pleasure and suffering in work common to/teachers at the Federal Institute of Rio Grande do Sul. A quantitative and correlational research study was adopted as the method, through the Survey. Eighty-four responses were obtained from teachers of the campuses Alvorada, Canoas, Osório, Porto Alegre, Restinga, Viamão, and Rolante. In addition to demographic issues, the collection instrument used the Pleasure and Suffering at Work Indicators Scale (EIPST) developed by Evaristo, Mota, and Batista-dos-Santos (2020) to measure pleasure and suffering related to various aspects of work. From the results of the scale analysis, it was possible to infer that the factors of pleasure at work averaged appreciably higher than the variables of suffering at work. Among the variables of pleasure at work, there was a feeling of pride for the work performed and the perception of assistance to colleagues when necessary. Among the variables of suffering, the feeling of work overload, emotional exhaustion, and stress predominated. It should be noted that such variables are pointed out in several studies as predictors of illness and, therefore, they are indicators that should be better observed by the institution, given the risk to the health of the (s) teachers.

---

<sup>1</sup> Graduada em Processos Gerenciais. Estudante do curso de Especialização em Gestão Empresarial no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Campus Porto Alegre.

<sup>2</sup> Graduada em Gestão de Recursos Humanos. Estudante do curso de Especialização em Gestão Empresarial no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Campus Porto Alegre.

<sup>3</sup> Doutora em Administração. Docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Campus Porto Alegre.

## 1. Introdução

Nos últimos anos, as organizações têm buscado se adaptar às mudanças tecnológicas e sociais que vieram com o fenômeno da globalização. Com isso, relações profissionais também são impactadas e passam por transformações (Silva & Tolfo, 2022). Para Heloani e Lancman (2004), assumir que as organizações do trabalho exercem influência sobre a saúde e a qualidade de vida do trabalhador é imprescindível para que se possa intervir em situações de trabalho que estejam causando sofrimento ou prejuízo à saúde.

Ao analisar a visão contemporânea sobre trabalho e subjetividade, em que o trabalho assume uma centralidade na vida dos indivíduos, evidencia-se a relevância de estudos sob o arcabouço da Psicodinâmica do Trabalho (Gemelli & Oltramari, 2020). Estudos recentes, nacionais e internacionais, têm investigado o prazer e o sofrimento no trabalho em diferentes contextos, como o da moda (Carvalho, Saraiva, Boava & Ceribeli, 2023), do turismo (Martins, Lescura & Sant'Anna, 2022), do teatro (Potiron, 2020), da saúde (Glanzner, Olschowsky, Pai, Tavares & Hoffman, 2017; Lima, Fernandes, Barbosa, Rossi-Barbosa, Pinho & Caldeira, 2023; Modesto et. al., 2024), de nível gerencial (Lottermann, Giongo, & Oliveira-Menegotto, 2021; Marra, Lara, Teixeira & Magalhães, 2023), e do trabalho docente (Pena & Remoaldo, 2019, Tundis, Monteiro, Santos & Dalenogare, 2018; Hoffmann, Zanini, Moura, Costa & Comoretto, 2017).

Os estudos sobre o trabalho docente a partir da Psicodinâmica do Trabalho tem indicado vivências tanto de prazer, como de sofrimento. Nas pesquisas analisadas, foram identificados como fontes de prazer fatores como liberdade, autonomia, flexibilidade de horários, relações com colegas e discentes, estabilidade financeira e identificação com as tarefas (Tundis et al., 2018; Pena & Remoaldo, 2019). E como possíveis indicadores de sofrimento citam-se problemas enfrentados quanto à infraestrutura e recursos em geral, burocracia nos processos, relações socioprofissionais e sobrecarga de trabalho (Tundis et al., 2018; Pena & Remoaldo, 2019; Hoffmann et al., 2017). Foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres nas percepções de trabalho, concluindo-se que mulheres são mais vulneráveis aos riscos de adoecimento (Hoffman et al., 2017).

Estudos que identifiquem fatores que geram sofrimento ao trabalhador podem ser relevantes a ponto de incentivar a elaboração de estratégias de intervenção direcionadas à redução de vulnerabilidades psicossociais, a fim de diminuir riscos de adoecimento mental no trabalho

(Silva e Tolfo (2022)). Ademais, a consideração da subjetividade no trabalho nos estudos da área de gestão torna-se fundamental para garantir, tanto a mobilização de pessoas e coletivos, quanto sua garantia de bem-estar (Chanlat, 2021). Diante disso, o presente artigo objetiva analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho comuns aos/às docentes do Instituto Federal do Rio Grande do Sul.

## **2. Referencial Teórico**

Historicamente, a saúde mental dos(as) trabalhadores(as) começou a ser abordada como tema de estudo na Europa, durante a Revolução Industrial, com o advento da medicina do trabalho. Na área da medicina, esses primeiros estudos concentraram-se na prevenção de acidentes e doenças, a fim de manter o bom funcionamento dos processos de trabalho. No campo da psicologia e da psiquiatria, por sua vez, grande parte dos estudos da época eram voltados para o aumento da produtividade (Sousa-Duarte, Silva, Martínez & Mendes, 2022).

Na França, na década de 1950, foi cunhado o termo “Psicopatologia do Trabalho”, dando nome a um novo movimento que acompanharia as transformações sociais e no mundo do trabalho, desta vez com o objetivo de aprofundar o estudo sobre as consequências do trabalho para a saúde humana, com foco no adoecimento (Pena & Remoaldo, 2019). A Psicopatologia do Trabalho buscava indicar relações de causa e efeito entre a organização do trabalho e o adoecimento mental de trabalhadores(as). Entre os anos 70 e 90, a teoria concentrou-se nos estudos que apontavam problemas psicológicos de trabalhadores(as) em razão da industrialização e das novas formas de trabalho que surgiam na época (Sousa-Duarte, Silva, Martínez & Mendes, 2022).

Nos anos 80, Christophe Dejours sugeriu que a psicopatologia fosse renomeada para ‘Psicodinâmica do Trabalho’, a partir da compreensão de que a primeira estava mais ligada ao sofrimento oriundo do trabalho e que, por isso, restringia a reflexão sobre as possibilidades de prazer vivenciadas a partir do trabalho. Para Dejours (1999) todos os tipos de trabalho sempre vão oferecer algum nível de sofrimento, embora existam algumas categorias profissionais que sofram mais do que outras. No entanto, o trabalho também contribui para o enriquecimento subjetivo e social dos sujeitos.

O redirecionamento da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho trouxe consideráveis avanços nos estudos dos impactos do trabalho sobre a vida do sujeito, ao reforçar a centralidade do trabalho na compreensão não apenas da doença, mas também da saúde, do prazer e da formação da identidade (Gemelli & Oltramari, 2020). Prazer e sofrimento são

indissociáveis do trabalho e a dedicação consiste no engajamento afetivo da subjetividade em conflito com as demandas experimentadas na execução das atividades cotidianas (Glanzner et al., 2018).

Em entrevista com Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman (2016), Dejours explica que existem dois tipos de trabalho: o prescrito e o real. O trabalho prescrito é o trabalho previsível – o que se espera do trabalho – com base em teorias científicas da organização do trabalho, e as regras, normas e manuais da empresa. Já no trabalho real nem tudo ocorre conforme o previsto, e a maneira de lidar com esses fracassos dependerá de fatores subjetivos do(a) trabalhador(a). O trabalho é, então, definido como a subjetividade empregada pelo sujeito ao enfrentar o que não estava previsto pela organização, para que o sistema funcione. Este enfrentamento ocorre através de estratégias de mediação, que podem ser defensivas, individuais e/ou coletivas, e provocam uma transformação no indivíduo, permitindo que ele tenha sua inteligência e suas habilidades melhoradas, podendo levá-lo a ressignificar a sensação de sofrimento, que passa a ser de prazer (Macedo et al., 2008).

## **2.1 Trabalho como fonte de sofrimento**

Cabe observar que os termos “prazer” e “sofrimento” são substantivos comuns presentes no cotidiano das pessoas em diversos contextos, além do trabalho (Evaristo, Mota & Batista-dos-Santos, 2020). Na Psicodinâmica do Trabalho esses termos são conceituados no contexto laboral, uma vez que, sob a ótica desta teoria, o labor é promotor constante de dinâmicas de prazer e de sofrimento (Dejours, 2012).

A Psicodinâmica do Trabalho continua sendo uma abordagem fundamental no estudo de interações entre indivíduo e o ambiente de trabalho, mantendo sua relevância ao considerar o sofrimento humano, reconhecendo que esse sofrimento não é apenas resultado de condições objetivas, mas que está enraizado nas dinâmicas psicológicas, emocionais e sociais (Antunes, 2015). Para Dejours (2004), após as últimas transformações do trabalho que trouxeram, com os ideais neoliberais, o aumento da competitividade e produtividade, houve a desvalorização dos processos subjetivos investidos pelo(a) trabalhador(a) no ato de trabalhar, e o consequente aumento de patologias mentais decorrentes do sofrimento no trabalho. O sofrimento no trabalho começa quando, apesar de seu zelo, o(a) trabalhador(a) não consegue dar conta das tarefas (Dejours, 2012), algo que se intensifica com o processo de precarização do trabalho.

Conflitos entre o desejo do(a) trabalhador(a) e as exigências impostas pela organização são fatores que podem resultar em sofrimento, cuja intensidade se agrava caso a organização do trabalho não ofereça um ambiente flexível em que o trabalhador possa investir sua inteligência prática e criatividade na resolução de tarefas (Mendes, 2007). O esgotamento e a falta de reconhecimento são outros fatores que podem acarretar vivências de sofrimento aos/as trabalhadores(as) (Glanzner et al., 2017; Mendes, 2007).

Diante dos desafios encontrados no contexto do trabalho, nasce a necessidade de mobilização e engajamento do sujeito, para buscar o enfrentamento de situações que podem trazer riscos à saúde do(a) trabalhador(a). Para Mendes (2007) esta mobilização, quando coletiva, tem maior impacto, visto que investimentos individuais são insuficientes para mudar a realidade.

Trebien et al. (2021) destacaram maior frequência de estratégias individuais como tentativa de enfrentamento a situações adversas no trabalho de gestoras, como por exemplo psicoterapia, atividade física, uso de medicamentos e pausas. As autoras ainda apontam que adotar estratégias de mobilização institucional facilitaria a identificação de fatores de sofrimento no trabalho, e promoveria uma transformação na cultura organizacional visando um ambiente mais favorável à produtividade e satisfação dos(as) colaboradores(as).

## **2.2 Trabalho com fonte de prazer**

Heloani e Lancman (2004), acreditam que o trabalho tem papel fundamental no cotidiano das pessoas, contribuindo para a formação da identidade do indivíduo e nas diversas formas de relações sociais, afetivas e econômicas. Segundo o autor e a autora, o mundo do trabalho pode gerar sofrimento ao apresentar desafios externos ao/a trabalhador(a), mas também pode ser fonte de prazer e oportunizar crescimento e desenvolvimento psicossocial.

O trabalho pode trazer benefícios, proporcionar mais prazer e se tornar parte da economia psíquica, pois trabalhar não é apenas produtivo, é também um processo transformativo e nele há uma promessa de crescimento, autorrealização e emancipação (Dejours & Deranty, 2010). Os valores da organização do trabalho, que tem como objetivo mediar o atendimento das necessidades da organização e dos indivíduos, podem contribuir na geração de prazer, quando oferecem um ambiente flexível que possibilita a participação dos(as) trabalhadores(as) na gestão e negociação de regras (Mendes & Tamayo, 2001).

Glanzner et al. (2017) concluíram, por meio da sua pesquisa sobre vivências de prazer e sofrimento em equipes de saúde da família, que, mesmo com índices moderados de sofrimento, o reconhecimento profissional e a promoção de liberdade de expressão foram fatores

compensatórios e responsáveis pela minimização do sofrimento, sendo possível identificar prazer e autorrealização no trabalho. As autoras evidenciaram a importância da mobilização subjetiva dos(as) trabalhadores(as) para a transformação na organização do trabalho e para a busca do prazer e saúde mental nesses ambientes.

Há uma interação entre o(a) trabalhador(a) que busca significado no trabalho, e as circunstâncias do trabalho que o afetam. Diante disso, o prazer pode surgir a partir do ambiente de trabalho, inspirando assim o sujeito a buscar liberdade, reconhecimento, valorização e melhor gratificação (Freitas & Facas, 2013; Mendes & Muller, 2013).

Ainda segundo Mendes (2007), o trabalho é fundamental para a realização profissional das pessoas, mas ao mesmo tempo as submete a lógica de produção estabelecida pela organização. Além disso, o trabalho contribui para construção da identidade, pois permite que o indivíduo se afirme diante de si mesmo e dos outros. Para Gemelli e Oltramari (2020) o trabalho pode ser um mediador da construção da identidade e da constituição da vida psíquica.

O trabalho vai além do tempo físico investido pelo indivíduo, impactando assim toda a personalidade. Além de contribuir para o mundo, o trabalho também desencadeia iniciativas críticas que refletem sobre si mesmo. Trabalhar não se resume apenas a produção, mas também envolve a própria mudança do trabalhador (Dejours & Deranty, 2010). Destaca-se a relevância do trabalho na formação da identidade e no autodesenvolvimento, influenciando diretamente na saúde mental, uma vez que a construção da identidade não se limita ao âmbito privado (Amaral, Mendes, Chatelard, & Carvalho, 2017; Gemelli e Oltramari, 2020).

### **2.3 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente**

A profissão docente representa grande relevância na sociedade, através de sua contribuição na transmissão do conhecimento e formação de cidadãos. Assim como grande parte das profissões, os(as) docentes têm sido impactados pelas transformações no mundo do trabalho e da tecnologia. Com as novas formas de produção e consumo do conhecimento, uma das causas do sofrimento experimentado no exercício dessa profissão é a chamada “cultura do produtivismo”, que tem como características a aceleração das atividades, alienação, competitividade e individualismo (Hoffmann et al., 2017).

Com base no estudo feito com docentes de uma universidade de Angola, Pena e Remoaldo (2019) observaram que 53% dos professores possuíam vivências e sentimentos moderados de prazer na função exercida, enquanto 41% apresentaram vivências ou sentimentos moderados de sofrimento, apontando o uso de estratégias defensivas para subverter os efeitos

nocivos da sua organização de trabalho. Dentre os possíveis fatores de adoecimento, as autoras apontaram o regime de trabalho por turno misto, resultando em longas jornadas de trabalho, e o vínculo com outras instituições como complemento de salário.

Hoffman et al. (2017), em pesquisa realizada com docentes da Universidade Federal de Santa Maria, encontraram nível crítico no fator custo afetivo, que representa o investimento emocional dos(as) docentes nas relações socioprofissionais, concluindo que este resultado seria consequência da constante competitividade presente no trabalho. Destacou-se, ainda, que as mulheres vivenciam mais sentimentos relacionados ao sofrimento (como desvalorização, injustiça, desqualificação, etc) do que os homens. De acordo com as autoras, essa diferença pode ser consequência da sobrecarga do trabalho doméstico e profissional, vivenciado com maior intensidade pelas mulheres.

Em pesquisa com docentes do ensino superior público na região amazônica, Tundis, Monteiro, Santos e Dalenogare (2018), identificaram que os fatores relacionados à infraestrutura da instituição, às relações socioprofissionais, à burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos e à sobrecarga de trabalho foram elencados como centrais nas percepções de prazer e sofrimento. Quando a infraestrutura de uma instituição é precária, isso significa que os trabalhadores enfrentam dificuldades em suas condições de trabalho. Essas condições incluem o ambiente físico, os equipamentos e instrumentos necessários para que os professores possam desempenhar suas atividades.

Ao investigarem docentes de uma universidade em Angola, Pena e Remoaldo (2019) identificaram que uma parcela significativa dos(as) professores(as) experimentam tanto prazer quanto sofrimento no trabalho, reflexo de suas condições organizacionais. Essa análise dialoga com os resultados encontrados por Hoffmann et al. (2017) na Universidade Federal de Santa Maria, onde a competitividade e o custo afetivo também foram destacados como fatores críticos de desgaste emocional, especificamente entre as mulheres, devido à dupla jornada de trabalho.

Além disso, a pesquisa de Tundis, Monteiro, Santos e Dalenogare(2018), que focou em docentes do ensino superior público na Amazônia, reforça a ideia de que questões estruturais e burocráticas impactam diretamente as percepções de prazer e sofrimento. A infraestrutura precária e a sobrecarga de trabalho foram identificadas como barreiras que dificultam o desempenho das atividades docentes, contribuindo para o adoecimento e desgaste profissional.

### 3. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como quantitativo e de pesquisa correlacional por meio do método de levantamento survey (Cozby, 2003). O instrumento de coleta de dados foi composto por questões demográficas e de investigação sobre aspectos do exercício da profissão docente, bem como, pela Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), desenvolvida por Evaristo, Mota e Batista-dos-Santos (2020) a partir da EIPST proposta por Mendes (2007). As afirmativas foram analisadas partir de uma escala likert de sete pontos, sendo 1 discordo totalmente e 7 concordo totalmente.

A instituição estudada foi o Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS), composto por 17 campi, (Alvorada, Bento Gonçalves, Canoas, Caxias do Sul, Erechim, Farroupilha, Feliz, Ibirubá, Osório, Porto Alegre, Restinga (Porto Alegre), Rio Grande, Rolante, Sertão, Vacaria, Veranópolis e Viamão). Buscando a aproximação entre as realidades vivenciadas pelos(as) docentes, a pesquisa concentrou-se nos campi da região metropolitana (Alvorada, Canoas, Osório, Porto Alegre, Restinga, Viamão e Rolante).

Após realização de pré-teste com docentes de campi fora da amostra estabelecida, a fim de verificar possíveis correções necessárias no instrumento, a coleta foi conduzida na modalidade on-line, com a utilização do aplicativo *Google Forms*. A divulgação ocorreu por meio do e-mail institucional de docentes efetivos(as), substitutos(as), visitantes em cooperação técnica dos campi da amostra. A Tabela 1 apresenta os quantitativos de docentes dos *campi* de coleta.

Tabela 1: Quantitativo de docentes efetivos(as) e substitutos(as) de cada campus:

<b>Campus</b>	<b>Docentes Efetivos(as)</b>	<b>Docentes Substitutos(as)</b>	<b>Docentes Visitantes</b>	<b>Cooperação Técnica</b>
Alvorada	42	9	-	-
Canoas	72	13	3	-
Osório	66	14	1	-
Porto Alegre	111	14	2	-
Restinga	65	12	2	1

Viamão	46	12	1	2
Rolante	46	6	-	-

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de dados fornecidos pelo setor de gestão de pessoas de cada campus.

As respostas foram coletadas nos meses de agosto e setembro de 2024, e, do total de 540 docentes, foram obtidas 84 respostas válidas. O software estatístico utilizado nas análises foi o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 23. Foram conduzidas análises estatísticas descritivas para a caracterização dos(as) docentes participantes da pesquisa. Avaliaram-se possíveis correlações entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis de aspectos do exercício da profissão docente, utilizando-se correlações bivariadas. As análises da EISPT foram iniciadas pelo cálculo das médias e desvio-padrão, estabelecendo-se intervalo de confiança de 95%. O teste de confiabilidade – alfa de Cronbach – foi realizado para atestar a confiabilidade interna da escala e o teste de Kolmogorov-Smirnov, para verificar a distribuição da amostra.

A EISPT de Evaristo, Mota e Batista-dos-Santos (2020) propõe 6 fatores. Para as vivências de prazer, os construtos elencados são: Realização Profissional, Liberdade de Expressão e Assistência no Trabalho. As vivências de sofrimento, em seu turno, abrangem as seguintes dimensões: Esgotamento Profissional, Falta de Reconhecimento e Desamparo Profissional.

#### 4. Resultados

Inicia-se a apresentação dos resultados pelas análises descritivas para caracterização dos(as) respondentes da pesquisa. A Tabela 2 apresenta os dados demográficos dos(as) participantes no que se refere a gênero, idade, cor/etnia e formação.

Dos(as) 84 respondentes da pesquisa, observou-se a predominância do gênero feminino cisgênero, com 53,6%, seguido pelo masculino cisgênero com 45,2%, e apenas 1,2% (um respondente) transgênero. A média de idade foi de 42,2 anos e a mediana foi de 44 anos. Verificou-se que o nível de formação mínimo é de pós-graduação, sendo a maioria com doutorado, com 65,5% dos respondentes. Apesar do concurso público para a carreira EBTT possibilitar o ingresso apenas com a graduação, observa-se que nenhum(a) respondente possui apenas essa formação. Ademais, apenas 2,4% possuem apenas especialização. Outrossim,

destaca-se a ausência de respondentes autodeclarados pretos(as), tendo apenas 8,3% pardos(as) e a grande maioria (91,7%) branco(as).

Tabela 2: Dados demográficos dos(as) participantes

Variável	Categoria	Porcentagem
Gênero	Homem cisgênero	45,2%
	Mulher cisgênero	53,6%
	Homem transgênero	1,2%
	Mulher transgênero	0,0%
Idade	≤ 30 anos	2,4%
	31 - 40 anos	25,0%
	41 a 50 anos	47,6%
	51 a 60 anos	21,4%
	> 60 anos	3,6%
Formação	Graduação	0,0%
	Pós-graduação lato sensu	2,4%
	Mestrado	32,1%
	Doutorado	65,5%
Cor/etnia	Pardo(a)	8,3%
	Preto(a)	0,0%
	Branco(a)	91,7%
	Amarelo(a)	0,0%
	Indígena	0,0%

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das análises do SPSS.

Os dados demográficos relacionados aos aspectos de carreira docente no IFRS são apresentados na Tabela 3 e referem-se ao campus de lotação, o regime de contratação, o tempo de atuação no IFRS e a área de conhecimento em que leciona. Entre as respostas obtidas, houve docentes lotados nos campi Osório, Rolante, Porto Alegre, Canoas, Restinga, Viamão e Alvorada, sendo a maioria lotada em Porto Alegre (28,6%). O regime de contratação predominante foi dedicação exclusiva, representando 83,3% dos respondentes. Notou-se muitos

docentes que estão no IFRS entre 1 e 15 anos. As áreas do conhecimento com maior número de respondentes foram Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas e Linguística, Letras e Artes.

Tabela 3: dados demográficos referentes ao exercício na instituição

Variável	Categoria	Porcentagem
Câmpus de lotação	Osório	17,9%
	Rolante	10,7%
	Porto Alegre	28,6%
	Canoas	11,9%
	Restinga	16,7%
	Viamão	10,7%
	Alvorada	3,6%
Regime de contratação	Dedicação exclusiva	83,3%
	40h	4,8%
	Substituto	10,7%
	Visitante	1,2%
Tempo de atuação	< 1 ano	13,1%
	1 - 5 anos	20,2%
	6 – 10 anos	26,2%
	11 – 15 anos	36,9%
	16 – 20 anos	2,4%
	21 – 30 anos	0,0%
	31 – 40 anos	1,2%
	≥ 41 anos	0,0%
Área do conhecimento	Ciências Sociais Aplicadas	23,8%
	Ciências Exatas e da Terra	35,7%
	Linguística, Letras e Artes	20,2%
	Ciências Biológicas	3,6%

Ciências da Saúde 2,4%

Ciências Humanas 14,3%

---

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das análises do SPSS.

Aplicaram-se testes de análise bivariada para verificar a correlação entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis de aspectos do exercício da profissão docente. Obtiveram-se resultados significativos ( $p < 0,05$ ) em apenas duas correlações: campus x idade; regime de trabalho x tempo de instituição.

A variável campus indicou correlação com idade, sendo que a média de idade foi maior no campus Porto Alegre, em relação aos demais campi. Tal relação justifica-se pelo fato de o campus Porto Alegre ser o mais antigo dos sete investigados. A correlação entre regime e tempo de instituição é explicada pela Lei nº 8.745/1993 que estabelece como tempo máximo de dois anos de atuação de docentes substitutos(as), portanto, docentes nesse regime de trabalho possuem menor tempo de atuação na instituição.

A análise da escala iniciou com o teste de Kolmogorov-Smirnov, o qual indicou que a amostra provém de uma população normal, com distribuição uniforme. Foram então aplicados os cálculos de média, variância e o Alfa de Cronbach dos fatores da escala, apresentados na Tabela 4. O Alfa de Cronbach é o coeficiente que mede a correlação entre as respostas em um questionário por meio da análise do perfil das respostas. De acordo com Cunha, Almeida Neto e Stackfleth (2016), os coeficientes encontrados classificam-se como confiabilidade alta ( $0,75 < \alpha \leq 0,90$ ) e muito alta ( $\alpha > 0,90$ ).

Tabela 4: Média, desvio-padrão e Alpha de Cronbach dos fatores de prazer e sofrimento no trabalho

<b>Fator</b>	<b>Média</b>	<b>Variância</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
Realização profissional	5,49	,484	,889
Liberdade de Expressão	5,61	,063	,933
Assistência no Trabalho	5,62	,353	,767
Esgotamento Profissional	3,99	,749	,891
Falta de reconhecimento	2,61	,200	,853
Desamparo profissional	2,60	,325	,879

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das análises do SPSS.

De acordo com as análises é possível observar que nenhum dos fatores de prazer no trabalho obteve média acima de 6, sendo a maior média a de assistência no trabalho (5,62), em uma escala likert de sete pontos. Em contrapartida, os fatores de sofrimento no trabalho

obtiveram médias bem inferiores aos de prazer, sendo a maior média entre esses fatores a de esgotamento profissional (3,99). Infere-se, portanto, que a percepção de prazer no trabalho é maior que a percepção de sofrimento, entre os(as) docentes respondentes. No entanto, considerando as variâncias obtidas, faz-se necessário a análise aprofundada dos valores das variáveis que compõem os fatores.

Dessa forma, foram aplicados os cálculos de média e de desvio-padrão das variáveis e o Alpha de Cronbach dos fatores da escala, apresentados pela Tabela 5 e Tabela 6. As primeiras variáveis apresentam afirmativas com sentido positivo, ou seja, que demonstram variáveis de prazer no trabalho. Ressalta-se que as respostas foram pontuadas com escala de concordância de 1 a 7, portanto compreende-se que quanto maior a média, maior a percepção de prazer no trabalho.

Tabela 5: Média e desvio-padrão das variáveis e Alpha de Cronbach dos fatores de prazer no trabalho.

<b>Fator</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Realização Profissional	Sinto-me satisfeito com o que eu faço.	5,61	1,317	,889
	Sinto-me motivado com o que faço.	5,3	1,446	
	Sinto orgulho do que faço.	6,38	1,017	
	Sinto que sou valorizado pelo que faço.	4,46	1,668	
	Identifico-me com as tarefas que realizo.	5,69	1,202	
Liberdade de Expressão	Tenho liberdade para negociar com a chefia o que preciso.	5,52	1,548	,933
	Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com os meus colegas de trabalho.	5,65	1,572	
	Tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho.	5,25	1,627	
	Tenho liberdade para usar minha criatividade.	5,94	1,274	
	Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias.	5,68	1,398	
Assistência no Trabalho	Sinto que sou ajudado quando preciso.	5,14	1,687	,767
	Ajudo os meus colegas quando eles precisam.	6,38	0,79	
	Confio nos meus colegas de trabalho.	5,1	1,502	
	Sinto que os meus colegas de trabalho confiam em mim.	5,36	1,385	
	Atendo as ordens e pedidos da chefia com agilidade.	6,13	0,915	

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das análises do SPSS.

Observa-se que as variáveis com maior média foram “sinto orgulho do que faço” (6,38), “ajudo os meus colegas quando eles precisam” (6,38), “atendo as ordens e pedidos da chefia com agilidade” (6,13), “tenho liberdade para usar minha criatividade” (5,94) e, “tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias” (5,68). Sentir orgulho do trabalho realizado relaciona-se com a identificação com as tarefas realizadas, variável identificada como fonte de prazer no trabalho docente em outros estudos como o de Pena e Remoaldo (2019).

No trabalho docente as experiências de prazer e bem-estar são facilitadas pela produção de conhecimento, pelas relações afetivas e pelo reconhecimento profissional – de chefes, colegas e discentes – o que gera sentimentos de realização e liberdade (Freitas & Facas, 2013). Observa-se que as variáveis de liberdade de expressão obtiveram médias altas, inferindo-se que os(as) respondentes consideram que a instituição lhes proporciona tanto a liberdade criativa, quanto a liberdade de diálogo com colegas e chefias. A autonomia docente relacionada à liberdade de expressão e criativa também esteve entre os aspectos positivos mais citados no estudo de Pena e Remoaldo (2019) e Tundis et al. (2018).

Outrossim, as variáveis de prazer no trabalho que obtiveram menores médias, em ordem decrescente, foram “sinto-me motivado com o que faço” (5,3), “tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local do trabalho” (5,25), “sinto que sou ajudado quando preciso” (5,14), “confio nos meus colegas de trabalho” (5,1) e, “sinto que sou valorizado pelo que faço” (4,46).

Agora serão apresentados os cálculos de média e desvio padrão das variáveis e Alpha de Cronbach dos fatores de sofrimento no trabalho, conforme a Tabela 5. Novamente, ressalta-se que as respostas foram pontuadas com escala de concordância de 1 a 7, portanto compreende-se que quanto maior a média, maior a percepção de sofrimento no trabalho.

Tabela 6: Média e desvio-padrão das variáveis e Alpha de Cronbach dos fatores de sofrimento no trabalho.

<b>Fatores</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Esgotamento Profissional	Sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho.	4,61	2,048	,891
	Sinto-me estressado no trabalho.	4,39	1,933	
	Sinto-me sobrecarregado de trabalho.	4,81	1,872	
	Sinto-me frustrado com o meu trabalho.	3,35	2,051	
	Sinto medo no meu trabalho.	2,82	1,952	

Falta de Reconhecimento	Sinto que não sou reconhecido pelos meus colegas.	3,08	1,778	,853
	Sinto que não sou reconhecido pela minha chefia.	3,11	2,024	
	Sinto que meus colegas não me consideram qualificado.	2,21	1,658	
	Sinto-me injustiçado com o que faço.	2,43	1,832	
	Sinto-me discriminado com o que faço.	2,24	1,794	
Desamparo Profissional	Sinto-me inseguro no meu trabalho.	2,54	1,675	,879
	Sinto-me desamparado no meu trabalho.	2,99	2,015	
	Sinto-me incapacitado no meu trabalho.	1,87	1,315	
	Sinto-me sozinho no meu trabalho.	3,32	2,129	
	Sinto-me excluído no meu trabalho.	2,30	1,815	

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir das análises do SPSS.

Observa-se que as variáveis com maior média foram “sinto-me sobrecarregado de trabalho” (4,81), “sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho” (4,61), “sinto-me estressado no trabalho” (4,39), “sinto-me frustrado com o meu trabalho” (3,35) e, “sinto-me sozinho no meu trabalho” (3,32). Dos cinco mais votados, quatro pertencem ao fator Esgotamento Profissional.

A sobrecarga de trabalho também foi apontada nas pesquisas de Hoffmann et al. (2017) e Tundis et al. (2018) como fonte de sofrimento para os(as) docentes, considerando as altas demandas de trabalho que lhes são impostas. Dejours (2004) destaca que o isolamento e a desagregação das relações interpessoais agravam patologias mentais contemporâneas, como as relacionadas à sobrecarga, à violência e à solidão.

Em estudos sobre fatores de riscos psicossociais, Serafim et al. (2012) ao mencionar Guimarães et al. (2012), indicam que os riscos estressores ou demandas de trabalho estão associados aos custos psicológicos e fisiológicos da atividade laboral, como a sobrecarga de trabalho e o conflito de papéis. Assim, a interação e a disposição desses fatores terão um impacto significativo na saúde dos(as) trabalhadores(as). As experiências de sofrimento estão ligadas à precarização das condições e das relações de trabalho (Mendes 2007b).

De acordo com Dejours (1992, p.24), “sob certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual repleta de projetos, esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora”. Nesse contexto, a prática de levar trabalho para casa e realizar atividades nos finais de semana torna-se uma rotina para os(as) professores, que não conseguem ver outra forma de atender a toda a demanda imposta pela organização do trabalho, conforme indicado nas reflexões sobre o impacto do trabalho em suas vidas pessoais.

De acordo com Westerley Santos (2015), é possível identificar diferentes formas de desvalorização docente, que evidenciam a urgência de políticas governamentais para a valorização da docência e do(a) professor(a). A primeira delas é a desvalorização econômica ou salarial que afeta diretamente o profissional e sua família, colocando em risco sua subsistência. Essa situação inviabiliza a ascensão social, limita o acesso a bens culturais, ao lazer e as necessidades básicas, e, principalmente no caso dos(as) professores(as), impede a aquisição de novos conhecimentos essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional (Santos, 2015).

As variáveis de sofrimento no trabalho que obtiveram menor média, em ordem decrescente, foram “sinto-me injustiçado com o que faço” (2,43), “sinto-me discriminado com o que faço” (2,24), “sinto-me excluído no meu trabalho” (2,3), “sinto que meus colegas não me consideram qualificado” (2,21) e, “sinto-me sozinho no meu trabalho” (1,87). Infere-se, portanto, que, na percepção dos(as) respondentes, a coletividade é um aspecto observável no exercício do trabalho.

#### 4.1 Mapas de frequência de palavras

O instrumento de coleta continha duas questões abertas: “Cite 3 (três) palavras que lhe vem à mente quando pensa em prazer no seu trabalho” e “Cite 3 (três) palavras que lhe vem à mente quando pensa em sofrimento no seu trabalho”. As respostas obtidas passaram por análise de frequência de palavras e geraram dois mapas de palavras. A Figura 1 apresenta o mapa de frequência de palavras citadas pelos(as) respondentes como referências ao prazer no trabalho.

Figura 1 e 2: Mapa de frequência de palavras - prazer no trabalho/sofrimento no trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir da análise de frequência do SPSS.

Observa-se pelo mapa o destaque das palavras, Aula, Autonomia, Aprendizado, Convivência, Conhecimento, Coleguismo, Inovação, Sororidade, Cooperação e Estudantes. A atuação em sala de aula já foi indicada como fonte de prazer no trabalho docente de instituições

de ensino superior, em estudo de Gemelli, Closs e Fraga (2020). Da mesma forma, a autonomia e a flexibilidade de horários foram identificadas como variáveis de prazer no trabalho docente nos estudos de Pena e Remoaldo (2019) e Tundis et al. (2018).

Em relação às palavras que remetem à sofrimento no trabalho, observa-se em destaque as palavras, Assédio, Exaustão, Conflitos, Cobrança, Falta de Estrutura, Competitividade, Incompetência, Desvalorização, Egoísmo, Sistemas, Discriminação, Machismo, Sobrecarga e Pressão. Problemas nas relações socioprofissionais e sobrecarga de trabalho foram identificados como variáveis de sofrimento no trabalho nos estudos de Tundis et al. (2018), Pena e Remoaldo (2019) e Hoffmann et al. (2017). Outrossim, Hoffmann et al. (2017) apontaram a influência da competitividade sobre o sofrimento docente.

## **5. Considerações Finais**

O objetivo deste estudo foi analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho comuns aos/às docentes do Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Para isso, adotou-se o método survey com aplicação de questionário às/aos docentes dos sete campi da região metropolitana de Porto Alegre e litoral norte do RS. O instrumento de coleta de dados foi composto por questões demográficas e de investigação sobre aspectos do exercício da profissão docente, bem como, pela Escala de Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), desenvolvida por Evaristo, Mota e Batista-dos-Santos (2020) a partir da EIPST proposta por Mendes (2007). Foram obtidas 84 respostas válidas que passaram por análises estatísticas descritivas e correlacionais.

A partir dos resultados da análise da escala, é possível inferir que os fatores de prazer no trabalho (Realização Profissional, Liberdade de Expressão e Assistência no Trabalho) obtiveram médias sensivelmente maiores do que as variáveis de sofrimento no trabalho (Esgotamento Profissional, Falta de Reconhecimento e Desamparo Profissional). Dentre as variáveis de prazer no trabalho, sobressaíram-se o sentimento de orgulho pelo trabalho realizado e a percepção de assistência aos colegas, quando necessário.

Dentre as variáveis de sofrimento, predominaram o sentimento de sobrecarga de trabalho, de esgotamento emocional e de stress. Cabe ressaltar que tais variáveis são apontadas em diversos estudos como preditoras de adoecimento e, portanto, são indicadores que devem ser mais bem observados pela instituição, dado o risco sobre a saúde dos(as) docentes.

Os mapas de palavras indicaram a forte identificação com a atividade em sala de aula, a autonomia, a sororidade e o coleguismo como palavras que remetem ao prazer no trabalho. Já

como sofrimento foram relacionados o assédio, a exaustão, os conflitos, as cobranças e a falta de estrutura institucional.

Como limitação do estudo, cabe pontuar que, considerando a população de 540 docentes, a amostra de 84 respondentes possui margem de erro de 9.84%, com intervalo de 95% de confiança. Para aprimoramento do estudo, indica-se uma nova fase qualitativa da pesquisa, com a realização de entrevistas narrativas com docentes dos campi contemplados neste estudo quantitativo.

## 6. Referências Bibliográficas

Amaral, G. A., Mendes, A. M. B., Chatelard, D. S., & Carvalho, I. S. (2017). O lugar do conceito de sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Rev. Polis e Psique*, 7(3), 200 – 223.

Antunes, R. (2015). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Boitempo Editorial.

Carvalho, L. A., Saraiva, C. M., Boava, F. M. F. M. & Ceribeli, H. B. (2023). Ossos do Ofício: Estudo sobre prazer e sofrimento no mercado da moda. *Revista Pretexto*, 24(1), 101-118.

Chanlat, J. F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales. *Innovar*, 31(79), 27-41.

Cozby, P. C. (2003). *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. Atlas.

Cunha, C. M., Almeida Neto, O. P., & Stackfleth, R. (2016). Main psychometric evaluation methods of measuring instruments reliability. *Rev Atenção Saúde*, 14(49), 98-103.

Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17, 363-371.

Dejours, C. (1999). *A banalização da justiça social*. Fundação Getúlio Vargas.

Dejours, C., & Deranty, J. P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167–180.

Dejours, C., Barros, J. O., & Lancman, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo* 27(2), 228-235.

- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14, 27-34.
- Evaristo, J. L. S., Mota, M. O., & Batista-dos-Santos, A. C. (2020). Atualizações metodológicas para estudo do novo mundo do trabalho: revisiting da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. *Research, Society and Development*, 9(8), 1-30.
- Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 13(1), 7-26.
- Gemelli, C. E., & Oltramari, A. P.(2020). Voluntariado e formação da identidade: reflexões a partir da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 956-962.
- Gemelli, C. E., & Closs, L. (2023). Precarização do trabalho docente de ensino superior em ies privadas brasileiras. *BBR. Brazilian Business Review*, 20, 339-361.
- Glanzner, C. H., Olschowsky, A., Pai, D.D., Tavares, J. P., & Hoffman, D. A. (2017). Avaliação de indicadores e vivências de prazer/sofrimento em equipes de saúde da família com o referencial da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(4), 1-9.
- Heloani, R. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production* 14,77-86.
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L. D., Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31, 257-276.
- Lottermann, F., Giongo, C. R., & Oliveira-Menegotto, L. M. D. (2021). “Eu Não Tenho Direito de Me Desanimar”: Sofrimento no Trabalho de Executivos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37, 1-9.
- Macedo, K. B., Rossi, E. Z., Mendes, A. M., de Oliveira, E. L., & Rego, V. B. (2008). As vivências de prazer-sofrimento em trabalhadores de uma organização certificada pela SA8000. *Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde*, 35(5), 915-932.
- Martins, F. C. D. A., Volta, C. L. D. C.C., & Sant'Anna, E. S. (2022). Prazer e sofrimento de trabalhadores de uma rede de resorts: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. *Gestão & Regionalidade*, 38(115), 225-241.

- Mendes, A. M. & Muller, T. D. C. (2013). Prazer no trabalho. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora, 289-292.
- Mendes, A. M. (2007a). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*, 1, 49-61.
- Mendes, A. M. (2007b) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo, Casa do Psicólogo, 65-87.
- Mendes, A. M. B., Vieira, A. P., & Morrone, C. F. (2009). Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 8(2), 151-158.
- Mendes, A. M., & Tamayo, Á. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6, 39-46.
- Modesto, B. C. M., Furtado, B. M. A. S. M., Lima, A. D. G. T., da Silva, D. M. R., Danierd, A., Trajano, L. A., & de Aquino, J. M. (2024). Prazer, sofrimento e estratégias de enfrentamento no trabalho de enfermeiros atuantes em setores críticos na linha de frente da COVID-19. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 17(1), 6998-7019.
- Pena, L., & Remoaldo, P. (2019). Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. *Saúde e Sociedade* 28, 147-159.
- Potiron, M. (2020). O tabu da sedução como trabalho na profissão de ator: elementos de uma investigação de psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 16(1), 1-13.
- Santos, Westerley A. Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor. *Sapere Aude – Belo Horizonte*, v.6 - n.11, p.349-358 – 2o sem. 2015.
- Silva, M. G. D., & Tolfo, S. D. R. (2022). Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 47, e 13, 1-10.
- Sousa-Duarte, F., Silva, S., Martínez, M. J., & Mendes, A. M. (2022). Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho no Brasil:(in) definições e possibilidades. *Psicologia em estudo*, 27, 1-15.

Souza, G. C., Guimarães, L. D. V. M., & La Falce, J. L. (2023). Vivências de servidores em um contexto de desflexibilização da jornada de trabalho. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 22(1), 159-179.

Trebién, V. M., Trindade, L. D. L., Amestoy, S. C., Corralo, V., Zocche, D. A., & Bordignon, M. (2021). Mulheres na gestão do ensino superior: adoecimento e estratégias de enfrentamento das demandas do trabalho. *Saúde e Sociedade*, 30, 1-12.

Tundis, A. G. O., Monteiro, J. K., Santos, A. S. D., & Dalenogare, F. S. (2018). Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na Amazônia. *Educação em Revista*, 34, 1 -23.

Marra, A. V., Lara, S. M., Teixeira, M. B., & Magalhães, T. S. (2023). Percepções de prazer e sofrimento no trabalho e ação gerencial. *Revista Gestão & Tecnologia*, 23(1), 276-297.

Lima, C. C. M. E., Fernandes, T. F., Barbosa, M. S., Rossi-Barbosa, L. A. R., Pinho, L. D., & Caldeira, A. P. (2023). Análise dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho associados a ansiedade e depressão entre agentes comunitários de saúde. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 72(2), 80-89.