

ARTIGO

ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO NO TRABALHO DOCENTE: UM ESTUDO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA NA AMAZÔNIA

AMANDA GABRIELLA OLIVEIRA TUNDIS^{1*}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6784-1950>

JANINE KIELING MONTEIRO^{2**}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2577-1322>

ANELISE SCHAURICH DOS SANTOS^{2***}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7530-5568>

FRANCIELE SANTIAGO DALENOGARE^{2****}

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6372-1436>

RESUMO: A pesquisa procurou identificar estratégias de mediação no trabalho utilizadas por docentes de Ensino Superior Público, na região amazônica. Além de aspectos positivos, dificuldades no trabalho e sugestões para amenizá-las. Estudo descritivo, de análise mista com frequência e análise de conteúdo. Foi aplicado um questionário sociodemográfico e laboral com 52 docentes, que identificaram como positivo: ter relações satisfatórias com colegas (33%), possibilidades em pesquisa, ensino e extensão (31%), a flexibilidade no horário (23%) e a relação estabelecida com os alunos (19%). E como dificuldades os problemas na infraestrutura da Instituição (59,7%),

¹ Universidade Federal do Amazonas, Manaus, AM, Brasil.

² Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, RS, Brasil.

* Psicóloga da Unidade SIASS/Universidade Federal do Amazonas e da Secretaria de Estado de Educação; Mestre em Psicologia Clínica - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, membro do grupo de pesquisa Laborclínica/Universidade do Vale do Rio dos Sinos. E-mail <amandatundis@bol.com.br> .

** Doutora em Psicologia (UFRGS); Professora da Graduação e do PPG em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, coordenadora do grupo de pesquisa Laborclínica/Universidade do Vale do Rio dos Sinos. E-mail: <janinekm@unisinos.br> .

*** Psicóloga, Mestre em Psicologia (UFSM), Doutoranda do PPG em Psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, membro do grupo de pesquisa Laborclínica/Universidade do Vale do Rio dos Sinos. E-mail: <anelisessantos@gmail.com> .

**** Graduada em Psicologia - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, membro do grupo de pesquisa Laborclínica/Universidade do Vale do Rio dos Sinos. E-mail: <francidalenogare@gmail.com> .

nas relações socioprofissionais (50%), a sobrecarga de trabalho (19,2%), e a burocracia no fluxo de serviços administrativos (15,4%). As estratégias defensivas frequentes foram racionalização, isolamento e compensação. A mobilização subjetiva apresentou-se mais individual do que coletiva. Apesar do uso de estratégias, os docentes não têm conseguido modificar o contexto de trabalho marcado pelo baixo número de docentes em atividade.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; Setor público; Trabalho docente; Universidades.

MEDIATION STRATEGIES IN TEACHING WORK: A STUDY IN A PUBLIC UNIVERSITY IN THE AMAZON

ABSTRACT: The research intended to identify mediation strategies used by Higher Public Education professors in the Amazon region, as well as positive aspects, difficulties at work and suggestions to lessen them. A descriptive study that mixed analysis with frequency and content analysis. It was applied a sociodemographic and work questionnaire with 52 professors, that identified as positive aspects: to have satisfactory relationships with colleagues (33%), the possibilities for research, teaching and extension (31%), the dynamism of the time (23%) and the relationship established with students (19%). And about difficulties, the problems in the infrastructure of the institution (59.7%), the socio-professional relationship (50%), workload (19.2%), and bureaucracy in the flow of administrative services (15, 4%). Defensive strategies used more often were rationalization, isolation, and compensation. The subjective mobilization had to be more individual than collective. Despite the use of strategies, professors have not been able to modify the work environment marked by the low number of professors in activity.

Keywords: Psychodynamics of work; Public sector; Teaching work; Universities.

INTRODUÇÃO

A expansão das Universidades Federais foi marcada por um processo histórico na educação brasileira com a criação do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI (BRASIL, 2007). Seu início ocorreu em 2003 e passou por algumas fases de implementação, como – Pré-Expansão ou Pré-Reuni, Expansão I, Reuni e Pós-Reuni – a qual buscou a interiorização dos campi das Universidades Federais (BRASIL, 2010).

A meta global do REUNI, conforme o Decreto Nº 6.096, Art.1º§1º (BRASIL, 2007), era aumentar gradualmente a taxa de conclusão dos cursos de graduação presenciais para 90% e a relação de 18 alunos por professor no período de cinco anos. Desde então,

há uma tentativa do governo em manter tanto essa meta quanto as diretrizes do Programa, sejam elas: redução da evasão, mobilidade estudantil, estrutura acadêmica, contratação de docentes, entre outras (BRASIL, 2007). Contudo, o declínio da oferta de vagas, dificuldades orçamentárias, e, principalmente, a intensificação do trabalho docente têm prejudicado a sua execução resultando, assim, em um trabalho precarizado (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior [ANDES-SN], 2013).

A adesão ao Programa pelas Universidades foi marcada, ao longo dos anos, por oposição dos docentes e do seu sindicato. Tal questão se refere às críticas por ele cercar, em algum nível, a autonomia docente e priorizar uma graduação com pouca qualidade, permitindo que o ensino público incorporasse na sua gestão características associadas à mercantilização do ensino. Como por exemplo, ter como foco apenas o aumento do número de alunos, sem levar em conta a qualidade do ensino oferecido (MEDEIROS, 2012).

Em um estudo realizado em quatro campi da Região Norte que aderiram ao REUNI, Medeiros (2012) buscou analisar a política de reestruturação e expansão da Educação Superior. Destacaram-se nos resultados encontrados: o não cumprimento das diretrizes; a discrepância entre o andamento das obras dos campi e o aumento do número de matrículas de alunos/cursos; a sobrecarga de trabalho docente e a naturalização do produtivismo acadêmico. Essa região tem sido marcada, assim como outras, por dificuldades concernentes à relação do quantitativo do número de discentes pelo número de docentes em exercício. Os embates na gestão dos processos de afastamentos para pós-graduação e o aumento no número de remoções de docentes têm provocado o chamado “vazio funcional” em muitos campi, principalmente nos localizados em regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos (ANDES-SN, 2013).

A análise da expansão das Universidades Federais entre 2003 a 2012 registra um crescimento nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) de aproximadamente 44% docentes, sendo que na implementação do REUNI, a partir de 2008, houve a redução de 64% de substitutos (BRASIL, 2012). Contudo, a contradição ocorre no fato de que nos anos posteriores ainda registra-se a subcontratação de mão de obra para suprir demandas imediatas nos colegiados. Como exemplo, a Lei Nº 12.425/2011 que aumentou o percentual de 10% para 20% (do total de docentes efetivos) com a possibilidade de contratação de substitutos sem concurso público (BRASIL, 2011). O

que demonstra a continuidade de um trabalho docente precarizado e amparado por tal legislação (GUIMARÃES, 2013).

Apesar do acesso à Universidade para muitos jovens e dos avanços na área de pesquisa e tecnologia, tornou-se necessário refletir sobre a forma como a expansão universitária vem acontecendo. A maior preocupação, nesse contexto, seria que as demandas políticas da Educação Superior não se tornassem um caos, condescendentes com políticas neoliberais que visam à manutenção da estabilidade macroeconômica e implementação de reformas estruturais pró-mercado (MORAES & SAAD-FILHO, 2011).

Seguindo a lógica do capital, ou seja, com uma política pautada no mercantilismo, assim Vieira (2013) caracterizou a precarização do trabalho docente nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Ao realizar uma revisão bibliográfica sobre o assunto, analisou que as pesquisas têm identificado as condições de trabalho condizentes com a perspectiva do capitalismo “selvagem” quando investigam a dimensão histórica, política e social do docente.

Na análise do trabalho docente é necessário compreender que este trabalhador precisa ser considerado em sua singularidade, e ter acesso a condições de trabalho que lhe proporcionem saúde mental. Freitas e Facas (2013) reforçam que há um processo dialético entre o trabalhador (proporcionando sentido ao trabalho) e as situações de trabalho que impactam sobre ele. Por meio dos constructos teóricos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho – PdT (DEJOURS, 1993/2004) entende-se este indivíduo, em uma dimensão ampla, como capaz de ter tanto fontes de prazer quanto de sofrimento no trabalho, sendo que elas não são excludentes.

O prazer no trabalho pode surgir nas fontes do contexto de trabalho. Ele é mobilizador e coloca o trabalhador em busca de liberdade, reconhecimento, gratificação e valorização. Contudo, o sofrimento diferencia-se por ligar-se às vivências de esgotamento emocional – frustração, inutilidade, desgaste e estresse – e falta de reconhecimento exemplificado pela injustiça, indignação, desvalorização. Nesse ínterim, existe uma construção dialética entre o trabalhador que procura dar sentido à sua atividade e, por outro lado, o trabalho com situações que impactam sobre ele em seu contexto laboral (FREITAS & FACAS, 2013; MENDES & MULLER, 2012).

O sofrimento pode ser classificado em sofrimento patológico ou criativo. O primeiro está relacionado às vivências fixas e rígidas, ocorrendo quando não existe possibilidade de negociação

e transformação, desestabilizando o aparelho psíquico e levando à descompensação e ao adoecimento (MENDES, 2008). Já, o sofrimento criativo acontece quando o sujeito produz soluções favoráveis à sua saúde no trabalho utilizando de engenhosidade, impulsionado para a busca de soluções, beneficiando a organização e permitindo sua realização pessoal (MORAES, 2013b).

Os estudos acerca do prazer-sofrimento com docentes de Ensino Público têm identificado tanto vivências positivas quanto negativas, porém, estas últimas têm prevalecido. Freitas e Facas (2013) encontraram o sofrimento patogênico como mais presente, analisando o contexto de trabalho em entrevista a quatro grupos de professores de uma região do Distrito Federal.

A precariedade das condições de trabalho e o isolamento pessoal também foram identificados, por Cupertino, Garcia e Honório (2015), em docentes de uma Universidade. Esse estudo encontrou o sofrimento como resultado da competitividade e de exigências de produtividade, apesar de vivências de prazer relacionadas à organização daquele contexto de trabalho.

Diante da precariedade no trabalho, muitos trabalhadores são impulsionados pela luta da sobrevivência e, assim, necessitam enfrentar o sofrimento de alguma forma (BARROS & MENDES, 2003). Busca-se dar conta do trabalho prescrito e corresponder às demandas da organização utilizando-se das chamadas estratégias de mediação. A Psicodinâmica do Trabalho referencia que os trabalhadores necessitam elaborar estratégias de mediação que possibilitem a manutenção da saúde mental no trabalho, seja se protegendo daquilo que faz sofrer ou transformando o sofrimento em prazer. As estratégias de mediação compreendem, deste modo, tanto as estratégias defensivas como as estratégias de enfrentamento. Essas estratégias podem ser classificadas em coletivas ou individuais e ocorrem, na maior parte, de modo inconsciente (MORAES, 2013a).

As estratégias defensivas (DEJOURS, 1994) são regras de condutas construídas pelos trabalhadores para suportar o sofrimento sem adoecer e marcadas por sutileza, engenhosidade, diversidade e inventividade (MENDES, 2007a). Dentre a classificação das estratégias defensivas estas podem ser: de proteção, de adaptação ou baseadas na exploração. As defesas de proteção têm como fundamento a racionalização e ocorrem quando os trabalhadores se utilizam de modos de pensar, sentir e agir compensatórios, e então, diante de situações de sofrimento, eles a racionalizam. Com o passar

do tempo e com o aumento da precarização do trabalho estas defesas podem se esgotar, tendo em vista que o trabalhador não enfrenta o seu sofrimento e não age sobre a organização do trabalho, o que pode levar ao seu adoecimento (DEJOURS, 1993/2004; MENDES, 2007b; DEJOURS, 2011; MORAES, 2013c). Exemplos de defesas de proteção, além da racionalização, seria o isolamento, a resistência, e a passividade (MENDES, 2007b; DEJOURS, 2011). Em um estudo com professores de Ensino Superior que atuavam em ambiente virtual encontrou-se estratégias defensivas como o controle, a racionalização e a compensação (FREITAS, 2006).

Em relação às defesas de adaptação e de exploração, primeiramente, ambas se baseiam na negação do sofrimento e submissão do desejo de produção. Os trabalhadores assumem as metas como suas e são tomados por um processo de alienação. Nestas defesas, os trabalhadores não levam em conta seus desejos. Há todo um investimento físico e sociopsíquico que pode levá-los a um comportamento neurótico e fazer com que elas se esgotem de forma mais rápida (DEJOURS, 2011; MENDES, 2007b; MORAES, 2013c). Na verdade, pode-se dizer que as mesmas são complementares, ou seja, ao negar seu sofrimento e tentar manter-se produtivo, o trabalhador passa a se deixar explorar (LOPES, 2010). Em relação às estratégias de adaptação tem-se como exemplo a negação, resignação e compensação (MORAES, 2013c; DEJOURS, 2011). Ao investigar vivências de prazer-sofrimento em professores, Freitas e Facas (2013) identificaram estratégias defensivas e o uso de mobilização subjetiva que têm transformado alguns aspectos do trabalho, mas que não têm conseguido mudar de forma expressiva o contexto deste trabalho. Neste estudo, analisou-se que os docentes, apesar da consciência do sofrimento no trabalho, suportam as situações desconfortáveis como podem em virtude de suas defesas.

As estratégias defensivas são recursos dos trabalhadores para lidarem com sofrimento evitando o adoecimento e continuar trabalhando. Os trabalhadores também podem fazer uso de estratégias coletivas, mas estas necessitam de um acordo entre o grupo para funcionarem como regra e fator de proteção. Contudo, ainda assim essas táticas utilizadas em grupo favorecem a adaptação e não uma transformação dos fatores de sofrimento (MORAES, 2013c).

As estratégias de enfrentamento, conceito proposto por Mendes (2007b), se configuram como um modo de resistência e de possibilidade de conquista do prazer no trabalho. Elas atuam na

causa e não no efeito do sofrimento, por isso possuem uma dimensão transgressora. Fundamentam-se na inteligência prática (conhecimento adquirido) e podem ser potencializadas pela mobilização subjetiva (MORAES, 2013c). Ocorrem através do engajamento do trabalhador em seu trabalho, utilizando-se de sua inteligência prática para transformar situações que provocam sofrimento. Para acontecer, ela, muitas vezes, necessita de cooperação entre os trabalhadores e de um espaço de discussão, para que os mesmos possam expressar coletivamente seu sofrimento e buscar alternativas conjuntas para sua superação (MENDES, 2007a).

Em uma pesquisa-intervenção que resultou em um processo de escuta de professores, identificou-se que, apesar do sofrimento relatado em seu cotidiano, havia identificação com a profissão por meio do prazer em lecionar e ser reconhecido pelos alunos. A mobilização subjetiva encontrou-se na capacidade de tolerar o sofrimento e investir em tentativas até chegar a uma solução (MENDES & ARAÚJO, 2012). Ao estudar professores, Freitas e Facas (2013) identificaram um trabalho em grupo em que estes trabalhadores trocavam ideias para resolver problemas cotidianos. Sendo assim, verificou-se haver naquele grupo, um espaço público de discussão e a transformação do trabalho vivenciado por eles.

Diante de tais reflexões, o presente estudo buscou identificar os aspectos positivos (relacionados ao prazer) e as principais dificuldades (fontes de sofrimento) encontradas no trabalho docente em um campus de uma Universidade Pública. Também foram investigadas sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades descritas. Além disso, procurou descrever as estratégias de mediação (defensivas e/ou de enfrentamento) utilizadas pelos docentes.

MÉTODO

DELINEAMENTO

Trata-se de estudo misto de delineamento descritivo no qual foi utilizada a estratégia aninhada concomitante (CRESWELL, 2010). Os dados foram coletados por meio de métodos quantitativos e qualitativos simultaneamente, os quais se reúnem na análise de dados para buscar uma perspectiva mais ampla de diferentes tipos de dados.

PARTICIPANTES

Por meio do método de censo foram entregues questionários para o universo de 64 docentes em exercício de suas atividades, obtendo-se um retorno de 52 respondentes, sendo que o sexo masculino (51,9%) se mostrou ligeiramente mais elevado que o feminino (48,1%). A idade dos participantes variou entre 23 a 58 anos ($M= 37,2$). Foram identificados docentes oriundos da região norte (51,9%) seguida das demais regiões (centro-oeste, sudeste e sul) com 32,7%, e o nordeste representado por 15,4%. O nível de escolaridade predominante foi o Mestrado (55,8%).

No que se refere ao estado civil, 48,1% são casados/união estável e 40,4% se declararam solteiros. Em relação ao tempo de trabalho na atual Universidade, este se caracterizou entre 06 meses a 23 anos ($M= 3,9$), e com relação a filhos, 51,9% declararam possuir. O critério de exclusão foi docentes em licença para tratamento de saúde ou licença de interesse particular, estas últimas são outros tipos de licenças concedidas, mas não previsíveis quantitativamente em virtude de seu caráter eventual.

INSTRUMENTOS

Utilizou-se de questionário autoaplicável sociodemográfico e laboral. Este instrumento configurou-se, inicialmente, por meio de um estudo preliminar com a realização de entrevistas com cinco docentes por conveniência, buscando compreender a relação prazer-sofrimento no trabalho. Esta ação piloto auxiliou pontualmente na elaboração das perguntas do referido questionário. Avaliou-se a caracterização sociodemográfica e laboral por meio dos itens: sexo, idade, região de origem, escolaridade, tempo de profissão, tempo de trabalho na Universidade, estado civil, configuração familiar e questões relacionadas aos afastamentos por motivo de saúde.

As questões abertas investigaram temáticas relacionadas ao trabalho docente, tais como: 1) quais os principais aspectos positivos; 2) quais as principais dificuldades; 3) quais as estratégias utilizadas para lidar com cada dificuldade no trabalho e 4) quais as sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades encontradas.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS E DE COLETA DE DADOS

A pesquisa foi submetida, avaliada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Unisinos, sob o CAAE 47719315.0.0000.5344. O

primeiro contato foi realizado com a direção do campus universitário para comunicar a etapa de coleta da pesquisa, via ofício e reunião para explanação de todos os procedimentos da pesquisa. Os participantes foram convidados via e-mail, sendo que a listagem e o endereço eletrônico foram fornecidos pela Instituição.

O conteúdo do e-mail relacionava-se ao objetivo da pesquisa e procedimentos da coleta. Ao concordarem em participar, recebiam o questionário pessoalmente e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. A devolução do material era realizada pelos próprios participantes, através do depósito em duas urnas separadas (uma para os questionários e outra para o TCLE), ambas localizadas na sala da secretaria do setor de saúde do campus. O prazo inicial para retorno foi de uma semana. No entanto, em virtude de o começo da coleta ter sido marcado por período de greve, as devoluções do instrumento ocorreram em maior quantidade apenas quando os docentes retornaram ao trabalho.

Foi explicado aos participantes que, caso necessitassem de algum atendimento psicológico por conta de desconforto ao preencherem os dados da pesquisa, este seria realizado por meio de encaminhamento aos serviços de Psicologia do município. Dois participantes necessitaram ser encaminhados, em virtude de apresentarem alguns sintomas de sofrimento psíquico.

PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Ao tratar-se de um estudo de método misto (CRESWELL, 2010), apresentam-se os dois tipos de análises realizadas. A análise quantitativa ocorreu por meio do agrupamento de respostas semelhantes e do cálculo da frequência (percentual), considerando o total das respostas obtidas para os itens do questionário: a) aspectos positivos encontrados no trabalho; b) principais dificuldades encontradas no trabalho; e c) sugestões para amenizar ou modificar as dificuldades encontradas.

A análise qualitativa dos dados foi organizada, de acordo com a análise de conteúdo (BARDIN, 1977), em categorias que descreveram as estratégias utilizadas pelos docentes para lidar com cada dificuldade no trabalho. Partiu-se de categorias a priori buscando identificar estratégias defensivas e de enfrentamento. Tais categorias foram elencadas com base nos conceitos, já apresentados, da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), enfatizando a sua validade e pertinência (DEJOURS, 1993/2004; MORAES, 1999).

A partir disso, considerando-se a possibilidade do uso de estratégias defensivas individuais e/ou coletivas, utilizou-se de categorias e subcategorias: a) *Proteção*: racionalização e isolamento; b) *Adaptação e Exploração*: negação, resignação e compensação. E a categoria estratégia de enfrentamento individual e/ou coletiva (DEJOURS, 1993/2004; DEJOURS, 2011; MENDES, 2007b; MORAES, 2013c).

Foram utilizados dois juízes que realizaram uma análise de conteúdo, tendo em vista as categorias elencadas *a priori*. Esse tipo de análise é denominado *consenso ou reprodutividade*, onde se utiliza o procedimento de teste-teste. Ou seja, os juízes atribuíram codificação a mesma instrução de categorias, ao mesmo material, mas de maneira independente (LIMA, 2013). Quando houve discordância entre as codificações foi utilizado um terceiro juiz.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ASPECTOS POSITIVOS NO TRABALHO

De acordo com a análise quantitativa dos aspectos positivos no trabalho docente, o primeiro fator relevante foi o de ter relações satisfatórias com colegas (33%), exemplificado pelas “boas relações com colegas do colegiado” e um “clima favorável do ambiente de trabalho”. Além do fato de “ser bem aceito em diversos setores da Instituição”. Possibilidades encontradas nas atividades de pesquisa, ensino e extensão representaram 31% das respostas e os docentes citaram como exemplos: “a liberdade para condução dos projetos científicos”; “contribuir efetivamente com projetos para a melhoria da Universidade e do município”; “a liberdade de poder articular teoria e prática, levando conhecimento e trocando experiência de vida”.

O terceiro fator em evidência foi a flexibilidade no horário (23%) e, neste caso, destacaram a “praticidade de organização de horários”; “adequação aos horários para o planejamento” e “disponibilidade de horário para realizar as atividades de ensino, pesquisa e extensão”. A relação com os alunos representou 19% das respostas, tendo como exemplo a “convivência”, “troca de experiências” e a “realização de atividades acadêmicas comprometidas com a transformação da sociedade de forma humanitária”.

A autonomia docente (17%) esteve relacionada à “autonomia no processo de condução das atividades”; “liberdade nas escolhas pedagógicas”; e “liberdade de expressão”. A estabilidade financeira representou 11% e foi exemplificada em “ser efetivo” e “ter o salário

em dia”. Além da ampliação e construção de conhecimento que também representaram 11%, como a “possibilidade de contribuir com o desenvolvimento intelectual e comportamental dos discentes” e a “oportunidade de compartilhar conhecimentos com alunos e colegas”.

Os itens que tiveram uma representatividade menor foram agrupados na categoria “outros”, somando 17% das respostas dos docentes. Nesses itens foram citadas questões relacionadas: ao campus ser em uma cidade do interior, à progressão funcional, à atividade de lecionar e ao reconhecimento profissional.

As fontes de prazer citadas por meio da autonomia, flexibilidade do tempo, possibilidade de pesquisas, estabilidade financeira, podem estar relacionadas à realização profissional e à liberdade de expressão como encontradas no estudo de Freitas (2006). O mesmo identificou professores com orgulho de trabalhar em uma nova área (ambiente virtual), a valorização pela Instituição e também fontes de prazer relacionadas à liberdade e autonomia para organizar o seu horário de trabalho e as suas tarefas.

Os resultados também corroboram com os achados de Cupertino, Garcia e Honório (2015) que encontraram o orgulho, a identificação com as tarefas e a gratificação pessoal como fontes de prazer em docentes de uma IFES mineira. No qual também foram destacadas a boa relação com os alunos e a realização pessoal na atividade docente. Relações prazerosas com colegas de trabalho e alunos também foram resultados no estudo de Coutinho, Magro e Budde (2011). Um exemplo de que elas podem ser uma oportunidade de trocas, interação e de relações interpessoais que diminuem as demais fontes de sofrimento no trabalho.

Esses resultados positivos encontrados remetem ao prazer no trabalho que, para Dejours (1993/2004), não se encontra indissociável do sofrimento. Ou seja, por meio do trabalho é possível subverter o sofrimento em prazer. Nessa combinação, situa-se a história do indivíduo e sua relação com a organização do trabalho. O prazer é um princípio mobilizador que coloca o sujeito na busca de reconhecimento e isso é permitido por meio da mobilização subjetiva quando ele faz uso da inteligência prática, sendo favorecido quando existe um espaço público de discussão e a construção de um coletivo, utilizando-se da cooperação e do reconhecimento. Para a PdT, o prazer surge do confronto entre o real do trabalho e a vantagem de o trabalhador conseguir vencer as resistências do real e ressignificar o sofrimento (MENDES & MULLER, 2012).

DIFICULDADES NO TRABALHO

Em relação às dificuldades encontradas no trabalho, os participantes citaram problemas na infraestrutura da Instituição (59,7%), sendo que as dificuldades com a Internet foram as que mais se destacaram. Outras foram exemplificadas: na “falta de laboratório, Datashow não funciona, falta de telefones”; “A estrutura pedagógica é inadequada para a realização de determinadas atividades de caráter prático” e “A falta de material didático como livros e aquisição de materiais de laboratório”.

As relações socioprofissionais – que englobam as relações entre colegas e com os alunos – representaram 50% das dificuldades. Nesta questão, os docentes identificaram como mais conflituosas as relações com colegas, sendo essas encontradas em respostas como: “relações interpessoais difíceis”; “falta de interesse e respeito por parte dos alunos, relações conflituosas no ambiente de trabalho, em reuniões onde há muitas vezes desrespeito, culminando em desgaste para todos”. Além de “conviver com pessoas que parecem ser egoístas, vaidosas e sem amor ao próximo” e “as pessoas parecem revoltadas e, muitas vezes, doentes”.

A sobrecarga de trabalho (19,2%) marcou-se como dificuldade no trabalho, em virtude da diversidade e da quantidade de demanda. Exemplificadas pelas respostas: “quantidade de orientações de trabalho de conclusão de curso, além das quatro disciplinas que ministro”; “atividades que exigem horas de dedicação acima do limite sugerido e admitido pela Instituição.”, e na “sobrecarga de trabalho para além daquilo que a resolução institucional preconiza”.

Outro fator identificado como dificuldade no trabalho foi a burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos, representado por 15,4%. Essa situação encontrou-se na “demora no envio e recepção de documentos”; “falta de fluxo padrão nos processos administrativos”; “baixo índice de resolução dos problemas administrativos” e “dificuldade de acesso às informações”.

Acerca da escassez dos recursos financeiros para execução de projetos/atividade (13,5%) esses se apresentaram por meio dos “cortes frequentes de verbas para a educação realizadas pelo Governo Federal”; “dificuldade em realizar pesquisa e extensão por falta de verbas” e “poucos recursos financeiros para se fazer pesquisas e desenvolver projetos”.

Os fatores responsáveis pelas demais dificuldades foram agrupados e representaram um total de 15,3 %. Esses exemplificados

pela dificuldade na logística da região, ou seja, a questão da distância para o acesso ao município; pela ausência da família, pois alguns não possuem familiares mais próximos naquela região; e pelo atendimento médico precário.

As dificuldades no trabalho estão relacionadas aqui como fontes de sofrimento para estes docentes, conforme a PdT. Quando se apresenta a infraestrutura de uma Instituição de forma precária, entende-se que estes trabalhadores se encontram com dificuldades nas condições de trabalho. Essas condições, conforme Mendes (2007), são compostas pelo ambiente físico, equipamentos, instrumentos, ou seja, por todo o suporte organizacional necessário para que o docente possa executar suas atividades. Apesar da expansão das Universidades Federais terem o propósito de interiorização, levando o acesso do Ensino Superior a um maior número de pessoas (BRASIL, 2007), destaca-se a necessidade de que a infraestrutura fornecida nestes campi seja adequada a um ensino de qualidade, resultando assim em melhores condições de trabalho aos docentes.

A escassez de recursos didáticos, financeiros e a infraestrutura inadequada para alguns cursos (como falta de laboratório e fazenda experimental, exemplificadas pelos docentes) leva a reflexão citada por Libâneo (2011, p. 28) de que a aprendizagem entendida apenas como acumulação de conhecimento não deveria perdurar na contemporaneidade. Para o autor, a mediação da matéria com outros conhecimentos e significados que alunos trazem às aulas é importante, e o docente pode potencializar o alcance destes objetivos educativos, desde que possua condições adequadas para isso. Como afirma uma docente: *“As salas de aula do curso de artes visuais devem ter e estar ocupadas com recursos multimídias, pois fica difícil falar de arte sem o uso da imagem das grandes obras da história da arte (...)”*.

Outro fator de destaque foram as relações socioprofissionais, as quais também se apresentaram como dificuldades. No entanto, essas já tinham sido destacadas como o primeiro fator positivo relevante: ter relações satisfatórias com colegas. O fato das relações socioprofissionais apresentarem-se como positivas para uns e como dificuldades para outros dependem da forma como elas se estabelecem e com quem se estabelecem. Essas relações, conforme Mendes (2007b), são os modos de gestão do trabalho, as formas de comunicação e a interação entre os trabalhadores. No caso dos resultados encontrados no presente estudo, apresentaram-se relações positivas com alguns colegas de colegiado e com a gestão, mas

sobressaiu-se a relação satisfatória com os alunos e técnicos. Por outro lado, com alguns colegas de trabalho, essas relações também foram relatadas como sendo difíceis, conflitivas e competitivas.

A competição surge em situações do trabalho nas quais o trabalhador teme perder algo (o emprego, a admiração do chefe, o reconhecimento e elogios por um trabalho bem feito) por acreditar que o colega possa ser melhor, fazer melhor e ocupar um espaço que até então lhe pertencia. Quando há competição as condutas são individualistas, as informações são centralizadas e usadas em benefício do indivíduo e não do coletivo, prevalecendo à desconfiança nos relacionamentos (BRUCH & MONTEIRO, 2011). A confiança é um elemento, segundo Dejours (2003), de extrema importância para a promoção e manutenção da saúde mental. É evidente que, quando o sujeito se depara com uma cultura social e uma dinâmica organizacional que estimulam o individualismo e a competição, as relações ficam ameaçadas, instalando-se no ambiente de trabalho a insegurança e o sofrimento. Conforme Mendes (2007a), o conflito nas relações de trabalho ao gerar sofrimento para o trabalhador, conseqüentemente, gera problemas para a Instituição, pois a sua evolução e frequência podem traduzir-se em violência no trabalho e em assédio moral.

A situação da sobrecarga de trabalho também se mostrou bem evidente, sendo identificada anteriormente pelo baixo quantitativo de docentes em efetivo exercício. Situação que provoca maior carga de trabalho, tanto para os docentes efetivos quanto para os docentes substitutos. Aqui se pontua o fato de 34 docentes estarem afastados para pós-graduação e um campus com colegiados sobrecarregados de atividades para além do limite permitido pela legislação docente.

Esse quadro relaciona-se com o estudo de Guimarães (2013) que identificou, em uma Universidade da região norte, que o trabalho dos docentes substitutos é utilizado de forma inadequada, e não apenas em caráter temporário como prevê a legislação, evidenciando mais uma forma de precarização no trabalho docente. Neste ínterim, também encontrou docentes em pleno exercício das atividades com evidente sobrecarga de trabalho, por conta de estarem substituindo docentes afastados.

Os participantes, ao citarem as dificuldades no trabalho docente, também foram solicitados a sugerir o que fazer para amenizar/modificar tal situação (Tabela 1).

TABELA 1. Dificuldades no trabalho e sugestões/soluções dos docentes

Principais dificuldades no trabalho	Frequência das respostas	Soluções apontadas pelos docentes
Infraestrutura da Instituição	59,7% (N = 31)	<ul style="list-style-type: none"> - planejamento institucional; - redistribuição dos espaços físicos; - melhor gestão que busque parcerias; - disponibilizar recursos tecnológicos e ampliar o acervo da biblioteca; - realizar debates acerca dos anseios imediatos e futuros dos cursos; - melhoria da qualidade do serviço de internet;
Relações socioprofissionais	50% (N = 26)	<ul style="list-style-type: none"> - grupos de terapia na universidade; - o respeito aos pares; - maior rigidez no combate ao assédio moral; - desenvolver atividades com objetivo de unir e promover desenvolvimento pessoal e do grupo;
Sobrecarga de trabalho	19,2% (N = 10)	<ul style="list-style-type: none"> - aumento do quadro funcional para a distribuição equitativa de tarefas; - tabelamento de horas de ensino, pesquisa e extensão de acordo com a realidade; - pensar com mais seriedade na funcionalidade dos cursos com relação a políticas de liberação para formação;
Burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos	15,4% (N = 8)	<ul style="list-style-type: none"> - definição de fluxos padrão para documentos; - “desburocratizar”, o que for possível; - definição de cronograma de atividades; - criar novos setores para desafogar os que estão sobrecarregados; - transparência nas decisões;
Recursos financeiros para execução de projetos/atividade	13,5% (N = 7)	<ul style="list-style-type: none"> - que a educação pública fosse realmente uma prioridade com receitas a partir dos 10% do PIB; - maior autonomia orçamentária do campus; - independência para resolver determinados assuntos.
Logística da região	7,7% (N = 4)	<ul style="list-style-type: none"> - bonificação de auxílio localidade; - melhorar a comunicação com a sede;
Ausência da família	3,8% (N = 2)	<ul style="list-style-type: none"> - melhorar dificuldades financeiras para poder ver a família com maior frequência; - bonificação para despesas com locomoção.
Atendimento médico precário	3,8% (N = 2)	<ul style="list-style-type: none"> - maior cobertura local do plano de saúde; - mais investimentos em saúde.

Fonte: Tabela elaborada pelas autoras.

Ao realizar-se a frequência das respostas obtidas encontraram-se, com maior frequência, sugestões relacionadas à infraestrutura da Instituição, às relações socioprofissionais, à burocracia no fluxo de processos/serviços administrativos e à sobrecarga de trabalho. Diante do contexto de trabalho nas IFES e, especificamente no campus investigado, é relevante pensar na possibilidade de buscar estratégias conjuntas para as dificuldades apresentadas. Pode-se perceber que algumas das sugestões apontadas pelos docentes são de simples aplicabilidade como, por exemplo, redistribuição de espaço físico; fluxo padrão para documentos e realizar debates acerca dos anseios imediatos e futuros dos cursos. Enquanto outras envolveriam a necessidade de ações coletivas mais planejadas a médio/longo prazo como o combate ao assédio moral e o aumento do quadro funcional.

Dentre as diversas problemáticas vivenciadas pelos docentes encontrou-se a burocratização dos processos, somada à localização geográfica do campus, que é no interior da região amazônica, a falta de autonomia com os recursos financeiros, considerando que este campus ainda não é classificado como unidade gestora, pois, sua gestão financeira ainda é vinculada ao campus da capital. Apesar das Universidades possuírem seus planejamentos estratégicos, deve-se buscar analisar criticamente quais são os objetivos, o papel da reitoria, o papel do diretor, a estratégia acadêmica, entre outros (HARDY & FACHIN, 2000). Com vistas a refletir sobre qual seria o papel social de uma universidade pública. Em vistas que, por muitas vezes, o modelo da mercantilização do ensino universitário fez parte da história dessas instituições no país e, até hoje, se faz presente como evidenciados nas pesquisas acerca da realidade universitária.

ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO NO TRABALHO

A análise qualitativa das estratégias de mediação (estratégias defensivas e de enfrentamento) realizou-se a partir da análise de conteúdo das respostas referentes à questão de como os docentes fazem para lidar com cada dificuldade encontrada em seu trabalho, considerando ainda os conceitos relacionados às estratégias de mediação fundamentados na PdT. Posto isso, as estratégias defensivas de *proteção* foram as mais citadas, as quais se apresentaram diante do uso de *racionalização* quanto à dificuldade de recursos, como exemplos: “trabalhando com o princípio de que se outros já realizaram em condições também adversas, nós poderemos fazer” e “Em virtude

da falta de recursos e infraestrutura, procuro não me preocupar em tentar oferecer ensino de qualidade”. A racionalização, conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), seria a busca de uma explicação que justifica e explica os motivos que causam o sofrimento.

Os docentes também apresentaram a *racionalização* quanto à dificuldade das relações socioprofissionais ao se referirem que “não me envolvo em brigas, e evito cargos de função gratificada, pois eles são muito requisitados e as brigas são frequentes para derrubar o outro” e “não me exponho, e procuro não me expressar em grupos maiores”. Outra situação nesta categoria apresenta-se diante da dificuldade em confiar em outras pessoas como no fato de um docente relatar: “Todos os documentos entregues são copiados e guardados para comprovações em caso de perda”.

O uso de *isolamento* foi identificado no que diz respeito às relações socioprofissionais nas respostas exemplificadas por: “Faço individualmente meu trabalho, desenvolvo os projetos sozinho”; “Afastar-me de atividades em que pessoas antiéticas estejam envolvidas” e “Acabo optando pela invisibilidade, pois tentei várias vezes participar e sempre fui impedido por normas institucionais”. Dejours (2004) salienta que o isolamento e a desagregação do viver junto potencializam o agravamento de patologias mentais da contemporaneidade, tais como patologias da sobrecarga, da violência e da solidão.

O uso da *passividade* também foi observado nos relatos dos docentes e foi relacionado às dificuldades da burocracia e dos recursos materiais/financeiros, como por exemplo: “Trabalhar a paciência e aguardar o desenrolar do processo”; “Não há como driblar essas dificuldades, o resultado é que não consigo desenvolver um melhor trabalho” e “quanto à burocracia, não há o que fazer”. A passividade, como forma de amenizar o sofrimento, foi observada no estudo de Perez (2012) em docentes universitários que desacreditavam nas mudanças de seu contexto de trabalho, apresenta-se como estratégia para evitar o sentimento de angústia, o qual surge das sensações de medo, insegurança e incompletude (DEJOURS, ABDOUCHELI & JAYET, 1994).

As estratégias de *adaptação e exploração* foram marcadas por respostas de *resignação e compensação*, quanto às dificuldades relacionadas principalmente à infraestrutura da Instituição. Essa primeira apresentou-se nas respostas dos docentes quando afirmam: “Não tem jeito, tenho que fazer acontecer”; “Em relação à falta de ambiente adequado de trabalho procuro seguir as leis, fazer ‘política’” e “Fazer meu trabalho dentro das possibilidades (mesmo que alguém do que deveria)”.

Em relação à *compensação*, essa ocorreu quando os participantes relataram a “Compra de pacote de internet por conta própria, envio de documentos por conta própria, compra de equipamentos para dar aula, ligação por conta própria para o campus da capital, compra de Datashow pessoal para uso no trabalho, compra de material de expediente”; “Me antecipo na preparação quanto aos recursos multimídia. Procuo trabalhar com materiais mais acessíveis levando em conta a realidade social dos alunos” e “Por conta da sobrecarga de trabalho acabo trabalhando, também, fora de horário de trabalho, fins de semana e no meu tempo livre”. A compensação foi encontrada igualmente em um estudo qualitativo que analisou as percepções de prazer e sofrimento em docentes de uma IFES mineira (CUPERTINO, GARCIA & HONÓRIO, 2015).

Observou-se nesta última estratégia que os docentes têm utilizado frequentemente a compensação. Uma situação de alerta visto que, para a PdT, o uso reiterado de estratégias defensivas podem levar trabalhadores a uma ideologia defensiva como também pode resultar no processo de alienação deste trabalhador (DEJOURS, 1987). A ideologia defensiva destina-se a lutar contra perigos reais e pretende mascarar uma ansiedade mais grave em um grupo específico (MENDES, 2007b).

Para Dejours (1987), as estratégias defensivas ocorrem como forma de proteção para que este trabalhador minimize as causas do sofrimento, assim, elas podem possibilitar certo equilíbrio da saúde mental neste indivíduo. A Pdt compreende que estas estratégias defensivas podem ocorrer de forma individual ou coletiva. No caso deste estudo, pôde-se observar uma tendência maior às estratégias individuais utilizadas pelos docentes no trabalho.

Com relação às estratégias de enfrentamento, que são potencializadas por meio da mobilização subjetiva, estas acontecem na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real do trabalho, com o engajamento do trabalhador e a transformação de sua realidade sofrente (MENDES & ARAÚJO, 2012). Foi identificado o uso da mobilização individual e da inteligência prática nas seguintes respostas: “Reorganização do tempo para cada atividade, priorização para as atividades de maior urgência, manutenção do equilíbrio para o estabelecimento amistoso das relações sociais”; “Agir mostrando que certas atitudes são desnecessárias, pois os conflitos devem existir, as divergências de ideias e opiniões, mas o desrespeito, afeta as pessoas e o trabalho” (estratégias relatadas para lidar com as dificuldades de sobrecarga e de conflitos nas relações); “Procuo realizar meu trabalho

com a maior qualidade, ouvindo aos alunos, usando a criatividade em todas as aulas” (utilizada diante da falta de interesse por parte dos alunos) e “para cada atividade, sempre busco e procuro elaborar uma segunda alternativa” (estratégia relatada frente a dificuldades diversas).

Encontraram-se escassas estratégias de enfrentamento, de forma coletiva, nos participantes. Nesse sentido, foram elencadas apenas duas respostas: “Exponho a dificuldade em reunião de colegiado, propondo pensarmos em soluções viáveis, sinalizando as dificuldades e possibilidades” e “Sobre a sobrecarga de trabalho, procura-se dividir tarefas com os demais colegas de trabalho, porém, nem sempre isso é possível”. Percebe-se, nessas respostas, que há poucas tentativas de mobilização coletiva pelos docentes e que as mobilizações individuais ocorreram com maior frequência. Mendes e Araújo (2012) destacam que, para potencializar o uso de estratégias de enfrentamento, precisa anteriormente existir um coletivo de trabalho. E, para tanto, deve existir a confiança e a cooperação para conseguir estabelecer pactos/acordos entre diferentes perspectivas e arranjos pessoais. Portanto, o coletivo de trabalho não é condizente com a competição, fator que foi destacado pelos participantes nas dificuldades encontradas no trabalho.

Além disso, verificou-se nos resultados ser muito raro haver deliberações no grupo. Essa situação pode ser exemplificada pelas políticas neoliberais que vêm se configurando durante todo esse processo de implantação das Universidades. Ou seja, os mecanismos de mobilização acabam se esgotando e tornando os docentes cada vez mais individualizados.

Se a mobilização coletiva estivesse mais presente, as barreiras poderiam ser diminuídas, o engajamento poderia ocorrer por meio da subjetividade, da inteligência prática e do coletivo de trabalho. E, então, poderia haver maiores possibilidades para transformar tais situações geradoras de sofrimento (MENDES, 2007b).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo identificou aspectos positivos e dificuldades no trabalho docente, estratégias defensivas e de enfrentamento, além de sugestões de como buscar melhorias nas dificuldades encontradas. Os resultados apontaram aspectos positivos como ter boas relações com os colegas; possibilidades de pesquisa, ensino e extensão; relações satisfatórias com alunos e o dinamismo no horário. Entretanto, as dificuldades encontradas também foram associadas às relações

socioprofissionais sobretudo com colegas mais individualistas e competitivos, além de outras questões ligadas à infraestrutura da Instituição e à sobrecarga de trabalho. O enfrentamento ainda se mostra insipiente, pois quando a mobilização subjetiva ocorre é mais individual do que coletiva. No que diz respeito às estratégias defensivas também houve predomínio de estratégias individuais, onde as mais evidentes foram as de proteção e de adaptação, com maior ênfase na compensação e, por último, a resignação.

O estudo das estratégias de mediação no trabalho docente oportunizou compreender os modos como estes trabalhadores têm confrontado a realidade e as dificuldades diante do contexto conflituoso na IFES investigada. Sendo assim, a pesquisa destacou o predomínio de estratégias defensivas em detrimento das estratégias de enfrentamento. Salienta-se que o uso contínuo dessas estratégias pode levar tanto à alienação quanto ao adoecimento. Os resultados também permitiram verificar que frente à expansão universitária, os riscos da mercantilização da Educação necessitam ser combatidos, evitando-se a perda, acima de tudo, da função social que as Universidades visam estabelecer. Foi evidenciada a necessidade de melhorias na estrutura física e de recursos de apoio no contexto estudado. Esse último aspecto poderia ser potencializado pelo fortalecimento de laços cooperativos entre colegas e pela participação mais efetiva dos trabalhadores na gestão do trabalho.

Ressalta-se que este estudo foi realizado em apenas um campus de uma IFES na região amazônica, sinalizando uma realidade de contexto de trabalho específico. Portanto, sugere-se que a pesquisa possa ser ampliada a outros grupos de diferentes regiões e, assim, possa ser comparado como a realidade da interiorização das Universidades tem impactado em outros docentes.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70. 1977.

BARROS, P. C. R. & MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, 8(1), p. 63-70. Doi: 10.1590/S1413-82712003000100009. 2003.

BRASIL. **Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007**. Programa de apoio ao plano de reestruturação e expansão das universidades federais – REUNI. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm. 2007.

BRASIL. **Expansão das Universidades Federais**. Disponível em: <http://reuni.mec.gov.br/expansao>. 2010.

BRASIL. **Lei nº 12.425, de 17 de junho de 2011**. Altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12425.htm. 2011.

BRASIL. **Análise sobre a Expansão das Universidades Federais de 2003 a 2012**. Relatório da Comissão Constituída pela Portaria nº 126/2012. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1236analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192. 2012.

BRASIL. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012**. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. 2012.

BRUCH, V.L.A. & MONTEIRO, J. K. (2011). Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho. In: M. C. FERREIRA; J. N.

G. ARAÚJO; C. P. ALMEIDA & A. M. MENDES (org.). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde** (p. 121-140). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.

COU'TINHO, M. C., MAGRO, M. L. P. T., & BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia teoria e prática**, 13(2), p. 154-167. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/3031/2984>. 2011.

CRESWELL, J. W. Métodos Mistos. In: CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto** (p. 238-265, Trad. Magda Lopes). 3ª Ed. Porto Alegre: Artmed. 2010.

CUPERTINO, V., GARCIA, F. C., & HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. **Trabalho & Educação**, 23(3), 101-116. Disponível em: <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/1777>. 2015.

DEJOURS C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S. & SZNELWAR, L. I. (org.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (p. 47-104). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15. 1993/2004.

DEJOURS, C. Sofrimento e prazer no trabalho: abordagem pela psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S. & SZNELWAR, L. I. (org.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3ª Ed. Tradução de Franck Soudant. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília, DF: Paralelo 15. 2011.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, 14(3), p. 27-34. Doi: 10.1590/S0103-65132004000300004. 2004.

DEJOURS, C. O fator humano. (4ª ed.). Rio de Janeiro: FGV. 2003.

DEJOURS, C. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E. & JAYET, C. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho** (p. 45-65). São Paulo: Atlas. 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, Oboré. 1987.

FREITAS, L. G. **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual** (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília). Disponível em: <http://hdl.handle.net/10482/6489>. 2006.

FREITAS, L. G., & FACAS, E. P. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 13(1), 7-26. Doi: 10.12957/epp.2013.7880. 2013.

GUIMARÃES, A. R. **Trabalho docente universitário**: participação dos professores na materialização da contrarreforma da educação superior na UFPA. Tese de Doutorado apresentada ao curso de Doutorado em Psicologia, Universidade Federal do Pará. Retrieved from http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese14_andre.pdf. 2013.

HARDY, C., & FACHIN, R. **Gestão estratégica na universidade brasileira**: teoria e casos. 2ª Ed. Porto Alegre: Editora Universidade/UFRGS. 2000.

LIBÂNEO, J. C. Profissão professor ou adeus professor, adeus professora? Exigências educacionais contemporâneas e novas atitudes docentes. In: LIBÂNEO, J. C. **Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissão docente** (p. 13- 53). 13ª Ed. São Paulo: Cortez. 2011.

LIMA, J. A. Por uma análise de conteúdo mais fiável. **Revista portuguesa de Pedagogia**, 47(1), p. 7-29. Doi: 10.14195/1647-8614_47-1_1. 2013.

LOPES, D. M. Q. **Prazer, sofrimento e estratégias defensivas dos agentes comunitários de saúde no trabalho** (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Maria). Disponível em: http://cascavel.cpd.ufsm.br/tede/tde_arquivos/33/TDE-2010-04-01T143839Z2536/Publico/LOPES,%20DENISE%20MARIA%20QUATRIN.pdf. 2010.

MEDEIROS, L. G. M. **O REUNI**: uma nova regulação da política de expansão da educação superior: o caso da UFPA (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Pará). Disponível em: http://www.ppged.com.br/bv/arquivos/File/tese_luciene_pdf.pdf. 2012.

MENDES, A. M. & ARAÚJO, L. K. R. A expressão dos coletivos de trabalho: a clínica em instituições brasileiras. In: A. M. Mendes, & L. K. R. Araújo (org.). **Clínica Psicodinâmica do Trabalho**: o sujeito em ação (p. 65-89). Curitiba: Juruá. 2012.

MENDES, A. M. & MULLER, T. C. Prazer no Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. & MERLO, A. R. C. (ed.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho** (p. 62). Curitiba: Juruá. 2012.

MENDES, A. M. Conflitos de Relacionamento no Trabalho. **III Seminário de Gestão da Ética nas Empresas Estatais**. Disponível em: http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/empresa/etica/conflitos_de_relacionamento_no_trabalho.pdf. 2007a.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método, pesquisas (p. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

MENDES, A. M. Prazer, Reconhecimento e Transformação do Sofrimento no Trabalho. In: MENDES, A. M. (org). **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão** (p. 13-25). Curitiba: Juruá. 2008.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, 22(37), p. 7-32. Disponível em: http://cliente.argo.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html. 1999.

MORAES, R. D. Estratégias de Enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In: MERLO, A. R. C. MENDES, A. M. & MORAES, R. M. **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia** (p. 175-186). Curitiba: Juruá. 2013a.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. & MERLO, A. R. C. (ed.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho** (p. 415-419). Curitiba: Juruá. 2013b.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. & MERLO, A. R. C. (ed.), **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho** (p. 153-157). Curitiba: Juruá. 2013c.

MORAES, L. & SAAD-FILHO, A. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. **Revista de Economia Política**, 31(4), p. 507-527. Doi: 10.1590/S0101-31572011000400001. 2011.

PEREZ, K. V. **“Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali”**: Clínica da Psicodinâmica do Trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/70043>. 2012.

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN 2013. **Precarização do trabalho docente II: na defesa da educação pública de qualidade**. Brasília: Dossiê Nacional 3. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/documentos/imp-doc-538744690.pdf>

VIEIRA, E. P. As mudanças no mundo do trabalho e o impacto no trabalho dos professores do ensino superior público. **EccoS Revista Científica**, 30, p. 55-73. Doi: 10.5585/EccoS.n30.3724. 2013.

Submetido: 22/11/2016

Aprovado: 28/05/2018

Contato:

Amanda Gabriella Oliveira Tundis
 Universidade Federal do Amazonas
 Avenida General Rodrigo Octavio Jordão Ramos, 1200
 Coroado I, Setor Sul, Unidade SIASS
 Manaus | AM | Brasil
 CEP 6.9067-005.