

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG**  
**Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão, Educação e Tecnologias**  
**(PPGET) - Interdisciplinar, nível Mestrado Acadêmico - Unidade Universitária de**  
**Luziânia – GO**

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A)**  
**DE DISCIPLINA NA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

**SUELMA RODRIGUES DUARTE**

**Profa. Orientadora: Dra. Roseli Vieira Pires**

Linha de Pesquisa: Organização e Rede de Cooperação.

**Luziânia - GO**

**2022**

**SUELMA RODRIGUES DUARTE**

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A)  
DE DISCIPLINA NA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado: Pós-Graduação em Gestão, Educação e Tecnologias – PPGET da Universidade Estadual de Goiás -UEG- UnU Luziânia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão, Educação e Tecnologias.

Orientadora: Profa. Dr<sup>a</sup>. Roseli Vieira Pires

**Luziânia – GO**

**2022**



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TESES E DISSERTAÇÕES NA  
BIBLIOTECA DIGITAL (BDTD/UEG)**

Na qualidade de titular dos direitos de autor / autora, autorizo a Universidade Estadual de Goiás a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UEG), regulamentada pela Resolução, CsA n.1087/2019 sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

Estando ciente que o conteúdo disponibilizado é de inteira responsabilidade do autor / autora.

**Dados do autor (a)**

Nome Completo : Suelma Rodrigues Duarte

E-mail: [suelmaster@gmail.com](mailto:suelmaster@gmail.com) e [suelma.duarte@ueg.br](mailto:suelma.duarte@ueg.br)

**Dados do trabalho**

Título: VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A) DE DISCIPLINA NA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

**Tipo**

- Tese  Dissertação  Dissertação e Produto Técnico Tecnológico (PTT)  
 Tese e Produto Técnico Tecnológico (PTT)

**Curso/Programa:** Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão, Educação e Tecnologias (PPGET)

**Concorda com a liberação do documento:**

- SIM  
 NÃO

**Assinalar justificativa para o caso de impedimento e não liberação do documento:**

- Solicitação de registro de patente;  
 Submissão de artigo em revista científica;  
 Publicação como capítulo de livro;  
 Publicação da dissertação/tese em livro.

Período de embargo é de **um ano** a partir da data de defesa, prorrogável por mais um ano.

Em caso de não autorização, o período de embargo será de **até um ano** a partir da data de defesa, caso haja necessidade de exceder o prazo, deverá ser apresentado formulário de solicitação para extensão de prazo para publicação devidamente justificado, junto à coordenação do curso.

17 de janeiro de 2023.

Suelma Rodrigues Duarte

Roseli Vieira Pires

D812v Duarte, Suelma Rodrigues

Vivências de prazer e sofrimento do professor(a) formador(a) de disciplinas na EaD: uma análise da psicodinâmica do Trabalho /Suelma Rodrigues Duarte. – Luziânia, 2022.  
121 f.

Dissertação apresentada ao programa de Mestrado: Pós-Graduação em Gestão, Educação e Tecnologias – da Universidade Estadual de Goiás – Unidade Universitária de Luziânia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão, Educação e Tecnologias. .

Orientadora: Roseli Vieira Pires

1. Prática docente. 2. Educação a distância 3. Psicodinâmica do Trabalho. I. Pires, Roseli Viera Pires. II. Título.

CDU 37.018.43

SUELMA RODRIGUES DUARTE – Matrícula nº 13227499 no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu –  
Mestrado Acadêmico em Gestão, Educação e Tecnologias (Edital 40/2020)

**VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A)  
DE DISCIPLINA NA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Dra. Roseli Vieira Pires  
(Presidente)

---

Dra. Hércia Daniel da Silva  
(Convidada Externa)

---

Dr. Francisco Alberto Severo de Almeida  
(Convidado Interno)

Luziânia-GO  
2022

## AGRADECIMENTOS

Começo meus agradecimentos com orações elevadas aos céus e com o coração em êxtase, porém, aflito por não encontrar páginas ou palavras suficientes para agradecer a todos que contribuíram com o sucesso (que eu julgo) e com a conclusão desse estudo.

Acredito necessário iniciar creditando o dom da vida ao Grande Arquiteto do Universo por me permitir a vida e aqui me tornar filha de minha mãe e meu pai, que desde bem cedo me ensinaram o valor da educação e do trabalho para minha formação enquanto a pessoa que hoje sou. Obrigada, dona Daisy e senhor Eurípedes, meu amor é eterno.

Ao meu companheiro evolutivo o que dizer? Que já não disse diariamente com meus beijos e abraços cheios da minha personalidade sanguínea? Obrigada por estar comigo em cada momento de dor, aflição, ansiedade, choro, sorriso, festa, obrigada por velar o meu sono e segurar minha mão quando os pesadelos chegaram por medo de não concluir essa etapa. Obrigada Izael Utá, também, conhecido pelo nome de Tony Carlos, meu amor por você transcende o véu da existência.

À minha filha, companheira, amiga, inspiração do meu viver, aquela que me viu nervosa em vários momentos e segurou minha mão firmemente me dizendo várias e várias vezes: “vai mãe, você consegue, você é vencedora”, para a filha que muitas vezes fez o papel de mãe, que me inspirou a ser uma pessoa melhor só para ser uma mãe melhor, como agradecer a essa pessoa, tão linda? Obrigada Marcela Duarte, meu amor por você é “*All The Time*”

Ao meu neto tão pequeno, hoje com dois anos e meio, que ainda não tem noção de como me ajudou a sorrir e desejar por um mundo melhor, que me ajudou entender a importância das mobilizações subjetivas para a condução do prazer não só pelo trabalho, mas também, pela vida. Miguel Duarte, sua vovó “Atêla” lhe agradece de todo coração.

Aos meus íntimos familiares, meu sobrinho-amigo, ao meu genro-filho, a minha enteada-filha, agradeço a paciência, o companheirismo e todos os abraços que me fizeram mais forte para concluir essa fornada que não foi assim tão fácil tendo em vista a rotina extensa de trabalho que optei em executar. Obrigada, Pedro, Ulisses e Geovana, vocês são “*the best*”!

É preciso dar créditos a profa. Dra. Denise Cristina Martins dos Santos Nery que sempre foi minha grande incentivadora e, se tornou a responsável pelo meu ingresso nesse programa de mestrado. Segue minha gratidão eterna profa. Dra. Denise Nery.

Gratidão à minha irmã de alma, que tanto me ajudou nas correções de português, que me mostrou como ser “alto astral” nos momentos de maior angústia. Obrigada profa. Ma. Mairy Ribeiro, que nossa amizade cresça e floresça cada dia mais e mais até o fim dos nossos dias.

Obrigada à profa Dra. Roseli Vieira Pires, minha eterna professora, colega e amiga, suas orientações foram fundamentais não só para a construção desse trabalho, mas também, pelo meu desejo em continuar em busca de novas qualificações. Suas orientações ultrapassaram a esfera acadêmica e atingiram minha essência que hoje anseia por mais conhecimento. Se me permite dizer em tom informal: Obrigada minha amiga Roseli por estar comigo.

Obrigada a todos os docentes do Programa de Mestrado de Educação, Gestão e Tecnologia, seus ensinamentos vão reverberar em minha vida, assim como as pequenas pedras que fundamentam os grandes montes. A todos os meus mais sinceros agradecimentos pois, sem os conhecimentos recebidos de todos vocês esse trabalho certamente não seria concluído. Gratidão a todos!

Humildemente peço desculpa para todos aqueles que deixei de citar. Meu desejo é que fiquem certos da minha gratidão e reconhecimento. Tenho consciência de que todos vocês se fizeram presentes em minha jornada. Aos anônimos aqui, mas presentes em minha vida, segue minha gratidão eterna.

*O saber circula [...]*  
*Não há saber contínuo, mas, ainda assim, há um saber próprio.*  
*Dejours (1992, p.105)*



## RESUMO

Vivências de prazer e sofrimento do(a) professor(a) formador(a) de disciplina na EaD: uma análise da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) tem o objeto de estudo delimitado nas vivências de Prazer e Sofrimento das práticas do(a) professor(a) formador(a) de disciplinas EaD no Curso de Administração do Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - CEAR-UEG. Seu construto justifica-se por conta das mudanças tecnológicas, da introdução de novos processos e instrumentalizações do trabalho docente nas últimas décadas. Como objetivo geral tem a intensão de analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do(a) professor(a) formador(a) de disciplinas da EaD ofertadas pelo CEAR-UEG; levantar os indicadores de Prazer e Sofrimento do(a) professor(a) formador(a) e identificar as estratégias de enfrentamento e defesas utilizadas na prática laboral. A pesquisa caracteriza-se como empírica aplicada, como base teórica pautada por estudos bibliográficos, descritivos e exploratórios. O universo da pesquisa envolve os(as) professores(as) formadores(as) atuantes no CEAR – UEG no total de quarenta profissionais, e a amostra segue padrões não probabilísticos por conveniência, serão realizadas entrevistas pela formação de grupo focal. O estudo, também, valer-se-á de etapas previstas no método da Psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992) que envolvem: a observância da demanda da pesquisa; a estruturação da pré-pesquisa; a pesquisa propriamente dita; a validação do relatório da pesquisa e a devolutiva. O instrumento de coleta de dados será a entrevista semiestruturada aplicada de forma coletiva e gravada com uso da plataforma do *Google Meet* com análises Quali-Quanti em estudo de campo e, a análise de dados realizada em três etapas envolvendo a pré-análise; a exploração do conteúdo e tratamento de resultados. Essa pesquisa recebeu APROVAÇÃO pelo parecer consubstanciado nº 5.354.489 com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética – CAAE nº 56851522.1.0000.8113.

**Palavras-chave:** Prática Docente; EaD; Educação; Psicodinâmica do Trabalho.

## ABSTRACT

Experiences of pleasure and suffering of the teacher of discipline in THE: an analysis of the Psychodynamics of Work (PDT) has the object of study delimited in the experiences of Pleasure and Suffering of the practices of the teacher(a) trainer of EaD disciplines in the Administration Course of the Center for Teaching and Learning in Network - CEAR-UEG. Its construct is justified by the technological changes, the introduction of new processes and instrumentalizations of teaching work in recent decades. As a general objective, the intention is to analyze the experiences of Pleasure and Suffering of the teacher(a) trainer of THE disciplines offered by CEAR-UEG; to raise the indicators of Pleasure and Suffering of the teacher and to identify the coping strategies and defenses used in labor practice. The research is characterized as empirical applied, as a theoretical basis based on bibliographic, descriptive and exploratory studies. The research universe involves the teachers working at CEAR - UEG in a total of forty professionals, and the sample follows non-probabilistic standards for convenience, interviews will be conducted by the focus group formation. The study will also take advantage of steps foreseen in the Psychodynamics of Work method (DEJOURS, 1992) that involve: the observance of research demand; the structuring of pre-research; the research itself; validation of the research report and the return. The data collection instrument will be the semi-structured interview applied collectively and recorded using the *Google Meet platform* with Quali-Quanti analysis in a field study and, the data analysis performed in three stages involving pre-analysis; the exploration of the content and treatment of results. This research received APPROVAL by the opinion substantiated no. 5,354,489 with certificate of presentation of ethical appreciation - CAAE no. 56851522.1.0000.8113.

**Keywords:** Teaching Practice; Ead; Education; Psychodynamics of Work.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Trabalho docente na Educação a Distância (continua).....	26
<b>Quadro 1:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Trabalho docente na Educação a Distância (conclusão).....	27
<b>Quadro 2:</b> Estado da Arte – Chave de busca: - “Trabalho docente” (continua).....	27
<b>Quadro 02:</b> Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (continua).....	28
<b>Quadro 02:</b> Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (continua).....	29
<b>Quadro 02:</b> Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (conclusão) .....	30
<b>Quadro 3:</b> Categorias da Psicodinâmica do Trabalho (Organização no Contexto do Trabalho-OCT).....	33
<b>Quadro 4:</b> Categorias da Psicodinâmica do Trabalho (Mobilização Subjetiva do Trabalhador) .....	33
<b>Quadro 5:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (continua).....	41
<b>Quadro 5:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (continua).....	42
<b>Quadro 5:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (conclusão).....	43
<b>Quadro 6:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa (continua) .....	43
<b>Quadro 6:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa (conclusão).....	44
<b>Quadro 7:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa .....	45
<b>Quadro 8:</b> Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa .....	46
<b>Quadro 9:</b> Resumo da metodologia da Pesquisa desse estudo.....	48
<b>Quadro 10:</b> Resumo da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho .....	49

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	8
1.1 TRABALHO E O TRABALHO DOCENTE .....	13
1.1.2 Evolução histórica da Educação à distância e seus desafios .....	16
1.1.3 Requisitos, habilidades e competências para o professor atuante na EaD .....	22
1.1.4 Estado da Arte – Trabalho docente na Educação a Distância .....	26
1.2.1 Psicodinâmica do Trabalho - conceitos e abordagens .....	30
1.2.2 Organização do Trabalho, Condições e Relações .....	35
1.2.3 Mobilização Subjetiva do trabalho – sentido para o trabalho, expressões de prazer e de sofrimento e as estratégias de defesas e enfrentamento.....	37
1.2.4 Estado da Arte – Psicodinâmica do Trabalho.....	41
<b>CAPÍTULO 02 – DELINEAMENTO DA METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	47
2.1 TIPO DE PESQUISA.....	47
2.2 O CAMPO DE APLICAÇÃO DA PESQUISA .....	49
2.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	50
2.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS – INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS..	51
2.5 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS .....	53
2.6 A CRONOLOGIA DA PESQUISA .....	54
2.7 O MÉTODO <i>STRICTO SENSU</i> DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....	55
<b>CAPÍTULO 03 – DISCUSSÕES E RESULTADOS DA PESQUISA</b> .....	58
3.1 CATEGORIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	59
3.2 DISCUSSÃO SOBRE A REALIZAÇÃO DO PRÉ-TESTE .....	61
3.3 DISCUSSÕES SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	63
3.3.1 Condições de trabalho .....	64
3.3.2 Relações de trabalho.....	74
3.4 DISCUSSÕES SOBRE A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA .....	79
<b>CAPÍTULO 04 - CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES FINAIS</b> .....	87
4.1 INFERÊNCIAS DA PESQUISADORA SOBRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS .....	89
4.3 SOBRE NOVAS PESQUISAS COM OBJETIVOS CORRELATOS .....	94

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	96
APÊNDICES .....	102
APÊNDICE A .....	102
APÊNDICE B .....	104
APÊNDICE C .....	108
APÊNDICE D .....	109
ANEXOS .....	110

## INTRODUÇÃO

O crescente desenvolvimento tecnológico da sociedade pós-moderna fomenta a criação de métodos e práticas inovadoras em todas as áreas dos saberes, no campo da educação, especificamente no ensino superior, tem suscitado a adoção, cada vez mais intensa, da modalidade da Educação a distância (EaD) em detrimento da tradicional forma presencial.

A modernização do ensino superior, por meio do uso das tecnologias midiáticas, trouxe diversos benefícios aos estudantes e profissionais do segmento, no entanto, as mesmas inovações tecnológicas, que universalizam o acesso e possibilitam uma maior agilidade e conforto na educação, fomentam discursos sobre novos condicionantes de estresse e esgotamentos físicos ou mentais decorrentes das modificações aplicadas aos processos de trabalho vivenciados a partir do uso das novas tecnologias.

As mudanças tecnológicas, que estão ocorrendo no mundo do trabalho, ao longo das últimas décadas, impactam todos os segmentos do saber humano às práticas mercadológicas de trabalho, inserindo não só novas ferramentas, mas, também, novas necessidades comportamentais e vivenciais para seus usuários. Nesse contexto evolutivo e complexo, vários estudos como os de Christoph Dejours (1992, 1994, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010) são referenciados para entender como o ser humano, enquanto agente de trabalho, adapta-se fisicamente e mentalmente às exigências da organização do trabalho.

Historicamente, a tecnologia, na educação, registrou suas origens nas antigas civilizações, e sua evolução ficou evidenciada, a partir do século XX, com o uso da internet e de várias ferramentas computacionais e informacionais. Isso fez emergir um ambiente hiperativo para todas as áreas do saber. Esse novo ecossistema educacional, tecnológico, dinâmico e cheio de novas rotinas acadêmicas, foi adicionado ao cotidiano do docente. As novas práxis no trabalho docente produzem, dentro do espaço organizacional, um cenário de alto estímulo à produtividade exigindo do profissional habilidades e competências cada vez mais especializadas.

Diante desse contexto hiperativo tecnológico, surge a pergunta problema norteadora desse trabalho: Como o(a) professor(a) formador(a) de disciplinas ministradas na modalidade

EaD vivencia as suas práticas? Esse é o questionamento que estimula a estruturação desse trabalho e remete a um pensamento reflexivo de como esse profissional lida com algumas questões em seu dia a dia, por exemplo, com a exigência de qualificação constante, com a elevação do nível técnico de trabalho; com o alto nível de estresse diante as diversas mudanças vividas no contexto da práxis docente e das tecnologias; com a crescente necessidade de concentração; ou com a diversidade de sistemas operacionais informatizados existentes.

Esse pensamento reflexivo e questionador indaga como esses professores conseguem lidar com as diversas imposições que surgem diariamente devido ao alto fluxo de trabalho e às relações entre as mudanças sociais, as inovações tecnológicas e a evolução das ferramentas utilizadas na educação. Em busca dessas compreensões, entende-se que o docente, enquanto humano, age e reage, física e mentalmente, às exigências organizacionais do trabalho, experienciando vivências de prazer e sofrimento diante de tudo que foi exposto acima. Essa compreensão concebe as reflexões de que as relações entre as tecnologias e a educação perpassam pela assimilação de conhecimentos historicamente relevantes, pelo processo de aprender e ensinar de forma exitosa, pelas formas civilizadas de relação social e pela capacidade criativa de inovar.

Dentro desse contexto, emerge a demanda por este estudo que tem por delimitação e objeto as vivências de prazer e sofrimentos advindos das práticas do(a) professor(a) formador(a) de disciplinas ministradas pela EaD no curso de administração do Programa de Ensino e Aprendizagem em Rede – CEAR na Universidade Estadual de Goiás – UEG, sob a perspectiva da Escola Dejouriana e de demais autores que pesquisam sobre a educação e as inovações tecnológicas aplicadas aos processos de ensino e aprendizagem.

O desejo por esses saberes elege como objetivo geral a aspiração por analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do(a) professor(a) formador(a) de disciplinas da EaD ofertadas pelo CEAR-UEG. Na sequência, de forma específica, esse estudo busca: a) investigar as categorias da Psicodinâmica do trabalho – (PDT), b) levantar os fatores de Prazer e Sofrimentos dos(as) professores(as) formadores(as) vinculados(as) ao curso de Administração do CEAR-UEG; e, c) identificar as estratégias de enfrentamento e defesas utilizadas pelos mesmos profissionais em suas práticas diárias. Nesse caminho, buscar-se-á informações sobre o fluxo laboral, sobre os fatores predisponentes ao prazer e ao sofrimento no ambiente e nas

práticas do trabalho, sobre o nível conhecimento tecnológico e demais qualificações necessárias para a prática das atividades enquanto professor(a) formador(a).

A elaboração desse estudo é pautada na justificativa de que as diversas inovações tecnológicas, vivenciadas nas últimas décadas, conduziram as atividades docentes ao experimento de novos processos e instrumentalização do ensino-aprendizagem provocando mudanças em suas práticas e vivências profissionais. Posto isso, acredita-se ser justo analisar suas vivências profissionais sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho abordando o Prazer e o Sofrimento e suas estratégias de enfrentamento e defesa.

Neste sentido, pressupõem-se que o principal desafio do profissional da EaD, em sua função informativa e mediadora, está na conscientização de suas reais condições para o enfrentamento das diversas situações decorrentes do seu resultado ao desempenhar suas atividades. Dessa forma, a premissa básica que justifica esse trabalho, apoia-se em estudos que apresentam problemáticas similares e que estão sendo realizados por diversos pesquisadores com o mesmo propósito de caracterização das relações de prazer e sofrimento advindos do trabalho; considerando a possibilidade de contribuição desse trabalho para a construção de saberes sobre essa temática e ainda incentivar novas pesquisas e novos prismas.

Por conseguinte, a apresentação das percepções derivadas desse estudo permitirá que a sociedade, as Instituições de Ensino Superior – IES e os próprios profissionais entendam os fatores geradores de sofrimento no trabalho, o que possibilitará uma melhor identificação de ações e estratégias de enfrentamento e defesa, seja individualmente ou coletivamente. Sob a perspectiva acadêmica da autora, este estudo justifica-se pela possibilidade de qualificação profissional e pessoal; uma vez que, também, executa a docência em EaD atuando como conteudista, tutora e formadora de disciplina em duas instituições de ensino superior.

Para a construção desse trabalho, os processos metodológicos identificam esse estudo como uma pesquisa de natureza básica e aplicada reconhecendo a abordagem qualitativa, uma vez que busca o entendimento e a mensuração de um fenômeno social. Ao observar os objetivos, aqui, propostos percebe-se a natureza descritiva e exploratória; com relação aos procedimentos técnicos de investigação evidencia-se o uso da pesquisa bibliográfica, documental e da pesquisa de campo. Como instrumento de coleta de dados fez-se uso de



diversos livros, documentos, de entrevista realizada em grupo focal, da observação de campo e; para a compreensão dos dados coletados o método idealizado é a análise de conteúdos de forma discursiva e numérica.

A composição desse estudo propõe sua apresentação em quatro capítulos: o primeiro capítulo apresenta o trabalho docente da EaD; o segundo capítulo faz o delineamento da metodologia da pesquisa; o terceiro capítulo contém as discussões e resultados da pesquisa e, no quarto capítulo, são apresentadas as reflexões e considerações finais do pesquisador.

O primeiro capítulo é estruturado em duas seções. Uma seção contempla: o entendimento do trabalho; a composição do trabalho docente na educação a distância apresentando um breve histórico da evolução da EaD e seus desafios, além de exibir os saberes e competências necessárias para a prática docente. Já a outra seção carrega as abordagens da psicodinâmica do trabalho em seus conceitos e subdivisões referentes à organização do trabalho, às condições de trabalho e às relações interpessoais no ambiente profissional. A segunda sessão trata, também, das mobilizações subjetivas do trabalho para dar sentido às expressões de prazer e sofrimento conduzindo o entendimento sobre as estratégias de enfrentamentos e defesas.

O capítulo dois apresenta o delineamento metodológico desse estudo destacando: a tipologia das pesquisas utilizadas; o campo de aplicação; a descrição dos participantes da pesquisa; as técnicas de coleta de dados e seus instrumentos; a cronologia da pesquisa e o método *stricto sensu* da psicodinâmica do trabalho.

O capítulo três exibe discussões sobre os resultados da pesquisa dividindo-se em três seções: uma para categorização da IES e dos participantes da pesquisa mostrando a maturidade e qualificação da equipe; outra seção aborda as condições e as relações de trabalho exteriorizando em alguns trechos aspectos peculiares da instituição e, por fim, outra seção que exibe a mobilização subjetiva percebida no coletivo da pesquisa revelando os aspectos individuais da Psicodinâmica do Trabalho vivenciados pelos professores formadores de disciplinas para a EaD ofertadas pelo CEAR-UEG.

O quarto capítulo é reservado para as reflexões e inferências sobre as experiências e aprendizados da pesquisadora na condução da pesquisa e sobre perspectivas de novos trabalhos correlatos aos assuntos abordados nesse estudo.

É imprescindível ressaltar que este estudo esteve submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UEG) e recebeu sua APROVAÇÃO registrada no Parecer Consubstanciado nº 5.354.489 com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética – CAAE nº 56851522.1.0000.8113.

## **CAPÍTULO 01 – CONTEXTUALIZAÇÕES: O TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

A primeira seção discorre sobre o conceito do trabalho em si e sobre questões relativas ao trabalho docente, seguida por uma breve apresentação histórica da evolução da EaD ante o processo histórico de transformações dos programas educacionais e legislações, listando, por fim os saberes necessários à prática docente em EaD.

A segunda seção traz informações sobre conceitos e abordagens da Psicodinâmica do trabalho, além de conduzir as percepções sobre a organização do trabalho em suas condições e relações, para entender as referências sobre os sentimentos de prazeres e os sentimentos de sofrimentos oriundos do trabalho. Sentimentos esses que imprimem sentido nas vivências e experiências de indivíduos que buscam estratégias de enfrentamento e defesa para mitigar o sofrimento transformando-o em prazer.

### **1.1 TRABALHO E O TRABALHO DOCENTE**

Souza (2010) defende o conceito de trabalho como “[...] uma construção social, em um processo interativo, por meio do qual os indivíduos se relacionam no tempo e no espaço”. Dentro da ideia do trabalho como construção social Dejours (2005, p. 42) tem duas assertivas: uma indicando-o como uma “atividade útil coordenada” e a outra pontuando-o como uma “[...] atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa unitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita[...]”, Dejours (2005, p. 42-43). Seguindo essas perspectivas, atribui-se ao trabalho docente a concepção de um ato dirigido ao ensino-aprendizagem, à interação de seus atores e às transmutações sociais.

Freitas (2013, p. 51) apresenta o conceito do trabalho como uma ação produtiva submetida às esferas econômicas e sociais, mas, que também, representa o produzir de sentidos para a vida além de se produzir objetos, serviços ou condições materiais para o viver; em suas palavras: “[...] o trabalho é, também, a nossa brincadeira de gente grande, lugar onde construímos nossos jogos de significações e ressignificação de vida.”

Para Dejours (2008, p. 38), o trabalho resume-se no movimento de agir, no “[...] ato orientado para um objetivo de produção incluindo os pensamentos que são indissociáveis dele[...]” e havendo reconhecimento o “[...] trabalhar deixa de significar apenas produzir, mas também transformar-se[...]” Dejours (2008, p.84). De modo que, o trabalho sob a ótica da psicodinâmica do trabalho é um lugar de produção e, também, de afeto como afirma Silva (2015).

A psicodinâmica do trabalho defende a hipótese que o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, ou seja, a essência do trabalho não pertence ao mundo visível. Ele está engajado numa constante transformação da subjetividade confrontada com a organização e as relações de trabalho que mobilizam não somente o corpo físico, mas também as relações de afeto (SILVA, 2015, p. 81).

A leitura de Dejours (2008) promove reflexões sobre a real avaliação do trabalho relacionada ao tempo. Dejours (2008, p. 34) cita Adam Smith conjecturando sobre o valor do trabalho sendo ele (o trabalho) “[...] a medida real do valor de troca de todas as mercadorias[...]”, e sustenta a afirmação pautando nos escritos de Marx que já defendia a ideia de que o trabalho não pode ser medido de forma padrão, pois existem aspectos subjetivos e incomensuráveis em sua realização, ou seja, sua realização é demasiadamente variável em relação à intensidade e à quantidade do esforço.

Para Dejours (2008), o trabalho está amalgamado à subjetividade e reconhece, sobretudo, que essa ausência de objetividade promove a corporeidade e a genialidade no desempenho da atividade laboral.

A intensidade do esforço é, no entanto, altamente variável para um mesmo trabalho, conforme este é realizado por um homem, uma mulher ou uma criança, segundo o tamanho, a corpulência, o estado de saúde, a idade, as condições de recuperação etc. de cada um. Todavia, a intensidade não é a única dimensão que deve ser levantada em consideração ao tempo de trabalho. Há também a dimensão quantitativa do esforço (DEJOURS, 2008, p. 35).

Toda essa imensidão de variantes que influenciam a realização do trabalho é abordada por Freitas (2013), dentro do contexto diacrônico da história da Educação Brasileira, ao observar que a prática docente esbarra nas transformações sociais, tecnológicas e na massificação da educação pública as quais permitiram o acesso à escola de grupos sociais que eram excluídos.

Essas mudanças, segundo Freitas (2013), além de produzir incontáveis transformações na prática docente, apontam para um paradoxo, em que o professor é impelido a buscar cada vez mais especializações e saberes em detrimento a uma constante desvalorização social do seu trabalho.

A massificação da educação sem ampliar as condições da escola para receber os novos públicos, gera mudanças no processo educacional, tendo em vista que o ensino-aprendizagem deixa de ser central e o professor passa a ter que desenvolver atividades de assistente social, enfermeiro, psicólogo e outros (FREITAS, 2013, p. 36).

Com base nos estudos postulados por Libânio (2002), Kuenzer (1999) e Arroyo (1999), Freitas (2013) escreve sobre o trabalho docente na atualidade e aponta que suas atribuições se modificaram gerando novos papéis em sua práxis diária. As novas atribuições listadas por Freitas (2013) envolvem o surgimento de novas atividades como: a) mediação do ensino para que os alunos interajam e construam seu conhecimento e não esperem o conhecimento pronto; b) aplicação da interdisciplinaridade na prática do conteúdo; c) instrução do processo de autonomia para que o aluno aprenda a aprender; d) instigação do pensamento crítico deixando de priorizar o pensamento repetitivo e cognitivo de memorização de conteúdo; e) capacitação para o uso de novas tecnologias; f) integração da dimensão da afetividade em suas atividades rotineiras.; tudo isso além de uma forte necessidade de investir em formação continuada.

As novas atribuições imputadas ao papel do docente impactam na percepção do trabalho sobre o tempo e o espaço de execução, logo, para exemplificar a percepção acerca do espaço de trabalho, Hooks (2013, p.17) comenta que, na época em que iniciou sua carreira como docente, os educadores mais conservadores não tinham interesse em debater sobre o “entusiasmo” do profissional no ensino superior e que, em alguns casos, essa temática era vista como um ato de transgressão aos modelos tradicionais.

Nesse sentido, Hooks (2013) declara que sua formação enquanto docente foi fundamentada pela obra de Paulo Freire e no pensamento feminista sobre a pedagogia radical, mas que em nenhuma dessas obras encontrou orientação sobre a noção do prazer ou do sofrimento vivenciado em sala de aula e em seus afazeres enquanto docente, o que a conduziu

à modulação do seu primeiro paradigma com a ideia de que a “[...] sala de aula deve ser um lugar de entusiasmo, nunca de tédio[...]” Hooks (2013, p. 16) e, em consequência de suas experiências formou sua metodologia de ensino inspirada por professores que se “[...] aproximavam dos alunos com vontade e desejo de responder[...]”.

Macedo e Miranda (2019) também falam desse sítio de entusiasmo, ou seja, no espaço do trabalho, lugar em que o sujeito realiza seus desejos, nas relações e no ambiente em que sua motivação é formada somando a sua história de vida emaranhada em sua estrutura emocional e de personalidade. Ainda sobre o ambiente de trabalho Hooks (2013) corrobora com Dejours (2007) quando afirma que as relações entre os indivíduos criam histórias e, portanto, não pode ser entendida com uma relação neutra, devido à grande subjetividade da atividade do trabalhador; de modo que a relação entre subjetividade da carga e a organização do trabalho podem contribuir para a construção de valores e identidade, ou até mesmo, ocasionar em desajustes psíquicos ou emocionais.

### 1.1.2 Evolução histórica da Educação à distância e seus desafios

O conceito de educação é entendido por Belloni (2002) como um conjunto de elementos utilizados para o desenvolvimento cognitivo e para a construção das relações sociais. Logo, a Educação a Distância, nesse prisma, é concebida como uma modalidade em que se tem uma tipologia distinta de ensino caracterizada pela separação espacial entre professor e aluno.

Educação a distância é [...] um tipo distinto de oferta educacional, que exige inovações ao mesmo tempo pedagógicas, didáticas e organizacionais. Seus principais elementos constitutivos (que a diferenciam da modalidade presencial) são a descontinuidade espacial entre professor e aluno, a comunicação diferida (separação no tempo) e a mediação tecnológica, característica fundamental dos materiais pedagógicos e da interação entre o aluno e a instituição (BELLONI, 2002, p. 156).

São diversos os conceitos encontrados sobre a EaD, Alves (2011, p. 85) afirma que a educação a distância permeia várias formas de estudos, podendo ser aplicada em diversos níveis e a define como “[...] a separação física entre professor e discente”. O Parecer Técnico-Pedagógico–CEE (Conselho Estadual de Educação) / Pleno, nº 03/2008, define Educação a

Distância pela composição de diversos fatores constitutivos como sendo uma modalidade educacional regular que pode ser aplicada em todos os níveis da educação nacional, necessitando da mediação discente/professor independente do espaço/tempo, exigindo a adoção de uma metodologia de avaliação peculiar e, prevê, ainda, a obrigatoriedade de alguns momentos presenciais. Nos processos conceituais literários, a EaD é apresentada como:

Uma atividade de ensino e aprendizado sem que haja proximidade entre professor e discentes, em que a comunicação bidirecional entre os vários sujeitos do processo (professor, discentes, monitores, administração) seja realizada por meio de algum recurso tecnológico intermediário como cartas, textos impressos, televisão, radiodifusão ou ambientes computacionais (ALVES; ZAMBALDE & FIGUEIREDO 2004, p. 06).

Segundo Mugnol (2009), a EaD é uma prática balizada no uso das tecnologias de informação e comunicação e, por assim ser, requer uma série de cuidados estratégicos. Almeida, Silva e Guimarães (2011, p. 12) comentam que “[...] o ensino a distância centra-se no processo da aprendizagem, da socialização da informação e a instrução, e a educação assenta-se no processo da formação humana, o saber pensar, criar, inovar e a construção do conhecimento.”

Ao contextualizar os conceitos sobre EaD de diferentes autores, percebe-se que a essência abarca o processo de ensino/aprendizagem no qual os agentes estão conectados e interligados por recursos midiáticos e não pelo espaço físico/tempo. Desta forma, a Educação a Distância é considerada como um processo pedagógico que utiliza uma metodologia de interação a partir da adoção de ferramentas da tecnologia da informação e comunicação em seus veículos, por exemplo, internet, televisão, *CD-ROM*, rádio e outros.

Outras abordagens focalizam a EaD em sua natureza não apenas como instrução/treinamento, mas, também, como um processo inovador na metodologia educacional em seus diversos níveis, apresentando uma relação espacial/temporal realizada a partir de um ambiente digital.

Segundo Almeida (2003, p. 330), “[...] os Ambientes Digitais de aprendizagem são sistemas computacionais disponíveis na internet, destinados ao suporte de atividades mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação[...]”, nessa conjectura, os discentes e os professores interagem superando a ruptura entre o tempo e o espaço físico nos processos

educacionais. Almeida (2003, p. 330) instrui as instituições e os docentes a estarem atentos com relação a alguns aspectos como: a) motivação do docente e do aluno, para assegurar não só o acesso mas, também, sua permanência no ambiente de aprendizagem; b) qualificação do professor para o domínio das tecnologias de informação e comunicação para uma perfeita transmissão dos conteúdos; c) adoção de uma infraestrutura tecnológica específica e atualizada periodicamente em consonância com as políticas públicas e estratégias empresarias que são adotadas para facilitar o acesso à educação.

No Brasil, a Educação a Distância coaduna com as políticas e estratégias de ensino que vêm sendo implantadas e objetivam a universalização dos processos pedagógicos. Para tanto, a EaD no Brasil é regulamentada pela LDB (Leis de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), no Art.80 da Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, pelo Decreto nº 5.622 de dezembro de 2005, publicado no D.O.U. de 20/12/05 e, também, pelas Portarias nº 4.059 de 2004 e nº 2 de 10 de janeiro de 2007 do MEC e pelo Decreto nº 9.0567 de 25 de maio 2017 que favorece o desenvolvimento e oferta da EaD.

Segundo Alves (2011), o uso e o desenvolvimento da modalidade de Educação a Distância, no Brasil, surgiram a partir das necessidades de implantação de projetos educacionais complexos, por exemplo, os cursos profissionalizantes. Historicamente, a EaD teve seu início registrado nos cursos de correspondência e evoluiu com o passar dos anos.

A EaD surgiu como estratégia para atender às necessidades do novo capitalismo, cujas estratégias de produção (menores quantidades e maior variedade), juntamente com a flexibilidade diante dos novos mercados e produtos, a globalização, a competição e as novas tecnologias, fazem com que as instituições educacionais se deparem com novas demandas de formação de indivíduos multicompetentes e que necessitam de um processo de aprendizagem constante (LUZ; FERREIRA, 2016, p. 2).

É importante observar o registro de algumas datas marcantes na história da Educação a Distância; a saber: em 1904, o Jornal do Brasil registrou o anúncio que oferecia o curso de datilografia por correspondência; em 1923, registrou-se o início da educação a distância pelo rádio com cursos de Radiotelegrafia e telefonia pela Rádio Sociedade do Rio de Janeiro; em 1941, o Instituto Universal Brasileiro ofereceu cursos profissionalizantes por correspondência; em 1970, o Projeto Minerva em parceria com o Ministério da Educação até 1980 manteve a utilização do rádio para educação e inclusão social de adultos; em 1976, registrou-se a primeira



universidade a ser transformada no centro de educação aberta, continuada, a distância no Brasil que foi a Universidade de Brasília; em 2000, foi formada a UniRede – Rede de Educação Superior a Distância – consórcio entre 70 instituições públicas do Brasil que visam a democratização e o acesso à educação; em 2004, foram implantados pelo MEC vários programas para a formação de professores; em 2005, foi criada a Universidade Aberta do Brasil; em 2006, foi publicado o Decreto 5.773 de 9 de maio, que regula a supervisão das instituições de educação superior; em 2017, o Decreto nº 9.057 de 25 de maio permitiu que instituições de ensino superior ampliassem a oferta de cursos superiores de graduação e pós-graduação exclusivamente a distância, sem a necessidade de oferta simultânea de cursos presenciais.

A partir desse breve apontamento de marcos históricos, entende-se que a evolução da EaD se faz não somente por conta das mudanças sociais, mas também, porque muitos países, de uma forma geral, encontram-se em um movimento de crescimento tecnológico exponencial, oportunizando a adoção da metodologia da Educação a Distância por muitas instituições de ensino e organizações que oferecem programas de treinamento.

No contexto brasileiro e da evolução histórica da EaD, pode-se considerar que ela tem sido uma das modalidades de educação que mais contribuiu com os processos de democratização e socialização do país, transpondo obstáculos relativos às estruturas físicas e temporais do processo de ensino-aprendizagem. Segundo Almeida, Silva e Guimarães (2011, p. 2), “[...] o fenômeno da educação à distância, mediada por tecnologia da informação e comunicação, alicerça-se em paradigmas que dimensionam o processo de ensino aprendizagem sob a ótica da educação sem fronteiras.”.

Especificamente em Goiás, Monteiro, Moraes e Mendes (2017) comentam que o Estado adota diretrizes inerentes à Educação a Distância baseadas em normativas e diretivas do Ministério da Educação – MEC, mas que, ainda, não possui uma legislação própria para sua atuação; entretanto, a EaD no Centro-oeste representa um recurso de valor inestimável por fomentar o acesso de novos públicos à educação.

Segundo Belloni (2002, p. 137) “[...] os modelos de educação a distância vigentes no país, especialmente os de formação de professores e particularmente a TV Escola, referem-se muito mais aos “sistemas ensinantes” do que aos “sistemas aprendentes”, o que justifica sua

importância para todos os indivíduos que fazem uso da metodologia. Segundo Alves (2011), “[...] a Educação a Distância constitui um recurso de incalculável importância para atender grandes contingentes de alunos, de forma mais efetiva que outras modalidades e sem riscos de reduzir a qualidade dos serviços.”

Partindo do contexto geográfico do Brasil, somado às crescentes demandas por educação e qualificação profissional, a Educação a Distância assume um papel fundamental, não só, para a qualificação do ser enquanto indivíduo, mas também, enquanto profissional. Neste contexto, a EaD porta-se como uma chave de oportunidades ao acesso à educação, seja ela básica, seja superior ou de formação profissional; como uma realidade que promove para muitos indivíduos o recurso (talvez o único) para seu processo formativo educacional.

Sá (1998, p. 47) discorre sobre a relevância da EaD fundamentada em suas características básicas onde:

- O processo da Educação a Distância é centrado no aluno.
- O ritmo dos estudos é determinado pelo próprio aluno dentro de suas limitações.
- São oferecidas múltiplas formas de contato entre professor/aluno.
- Os horários de atendimento são flexíveis.
- O aluno tem atendimento e consultas individualizadas ou em grupo.
- O professor mais ouve do que fala.

Neste prisma, a aplicação da Educação a Distância assume um papel de suma importância, apresentando a viabilidade de uma alternativa de acesso para a formação continuada e profissionalizante do indivíduo, sem que este tenha que transitar entre espaços físicos.

Mesmo que a EaD já seja uma tendência consolidada, o Censo EAD.BR, em seu relatório analítico de pesquisa sobre a aprendizagem a distância no Brasil publicado em 2020, aponta que existem dificuldades que configuram-se como desafios para a ampliação da oferta da EaD como: a falta ou a limitação de políticas de formação de professores voltada para as competências digitais; a falta ou baixa de conectividade dos alunos; o preconceito da sociedade sobre a qualidade dos cursos na EaD e a resistência dos próprios professores em utilizar a EaD. Essas dificuldades levantam-se como justificativas do motivo pelo qual muitas instituições ainda não estão preparadas para implementar a EaD.

Belloni (2002) aponta que um dos grandes desafios da EaD pode ser vislumbrado nas configurações das políticas públicas.

As políticas públicas tecnocráticas geram propostas educacionais centradas nos processos de ensino (estrutura organizacional, planejamento, concepção, produção e distribuição de materiais etc.), que correspondem mais a interesses políticos e econômicos do que a demandas e necessidades, e não nos processos de aprendizagem (características e necessidades dos estudantes, modos e condições de estudo, níveis de motivação etc.), o que, em educação a distância, é fatal (BELLONI, 2002, p. 137).

Outro desafio da EaD, segundo Belloni (2002, p. 117), pode ser percebido com os “[...] novos modos de socialização e mediações inéditas, decorrentes de artefatos técnicos extremamente sofisticados, por exemplo, a realidade virtual”. Diante desse ponto de vista, as mídias eletrônicas e as ferramentas tecnológicas assumem um papel desafiador para o trabalho do docente.

O trabalho do professor, seja na modalidade da EaD ou na presencial, precisa da autonomia para deixar vir à tona a mobilização subjetiva e, junto com ela, a inteligência, a capacidade de realização, que são mediadas pelo trabalho real. Para o trabalho ter sentido, precisa do reconhecimento, premiando suas expectativas com respeito a sua realização pessoal (LUZ; FERREIRA, 2016, p. 2).

Ainda assim, existem casos em que o trabalho do professor sofre ações negativas da socialização das novas mídias e do crescente uso de ferramentas tecnológicas. Segundo Carmo (2019), essa crescente tecnológica abriu precedentes para a demanda de novos modelos de ensino-aprendizagem exigindo que o professor detenha conhecimentos, habilidades e práticas além dos saberes inerentes à profissão.

Para Carmo (2019, p. 12), “Além do seu saber disciplinar, serão dele requeridos outros saberes a fim de tornar a sala de aula online um lugar onde seu cursista aprenda pelo incentivo à participação, à autonomia, ao diálogo e à construção.”, em que o professor atua como incentivador e mediador da aprendizagem e da autoaprendizagem em novos modelos de percepções.

As novas gerações estão desenvolvendo novos modos de perceber (sintéticos e “gestaltianos” em contraposição aos modos analíticos e sequenciais trabalhados na escola), novos modos de aprender mais autônomos e assistemáticos (“autodidaxia”), voltados para a construção de um conhecimento mais ligado com a experiência concreta (real ou virtual) [...] Se isso é verdade, então a instituição escolar corre o risco não apenas de perder terreno para os sistemas de mídias eletrônicas, como

agência de socialização, mas de perder também o contato, a capacidade de se comunicar, com as novas gerações que ela deve educar (BELLONI, 2002, p. 120).

Belloni (2002, p.123) deixa clara sua ideiação entre o real e o virtual, uma vez que, “[...] mediatização técnica, isto é, a concepção, a fabricação e o uso pedagógico de materiais multimídia geram novos desafios para os atores envolvidos nestes processos de criação (professores, realizadores, informatas etc.)”. Por esse motivo, faz-se premente integrar as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) em todos os processos educacionais objetivando a minimização das desigualdades sociais e regionais que frequentemente são presentes no processo de ensino-aprendizagem.

### 1.1.3 Requisitos, habilidades e competências para o professor atuante na EaD

Os avanços tecnológicos, que tornam a EaD cada vez mais disponível para o aluno, podem ser um limitador para o papel do professor, pois o desenvolvimento de métodos, técnicas e ferramentas, que proporcionam e facilitam o surgimento de diferentes modalidade e aplicações da EaD, exige uma capacitação maior e constante por parte do docente para o preparo e manuseio dos recursos tecnológicos e midiáticos, bem como para a compreensão do papel do fator humano em todo o processo ensino-aprendizagem.

A expressão “fator humano” é utilizada em diversas áreas dos saberes e diversas aplicações profissionais, por engenheiros, médicos, advogados, administradores ou psicólogos, todos comumente associam este tópico ao conceito de mão de obra, recursos humanos e a muitos outros aspectos que tentam caracterizar o comportamento humano no trabalho. É nesse contexto que Dejours (2005) questiona a ideia tradicional e associa o conceito de Fator Humano a uma amplitude e complexidade de natureza ética e política, dedicando seus estudos ao entendimento histórico social que atua na construção e na implementação da organização do trabalho. Aspecto que, também, é percebido quando se trata do saber docente.

Segundo Campos (2007, p. 22) “[...] os saberes do professor são definidos pelo campo cultural próprio da educação escolar em permanente construção.” de forma que a prática docente elabora novos saberes emergindo de uma ambiguidade entre a epistemologia do trabalho e o reconhecimento do autoconhecimento. Para Libânio, Oliveira e Toschi (2003),

existe um conjunto de saberes que são necessários ao exercício da docência e que o professor deve contemplar para que o processo da educação seja eficaz. Esses saberes podem ser entendidos como o domínio de conteúdos necessários para a realização da atividade e o acompanhamento de alunos trabalhando não só conteúdos, mas também valores.

O conjunto de saberes complexos listados por Libânio, Oliveira e Toschi (2003) é composto por; a) saberes disciplinares que envolvem o conteúdo das disciplinas; b) saberes curriculares que estão associados aos conteúdos dos programas educacionais e projetos pedagógicos; c) os saberes pedagógicos fundamentados pelas didáticas, pelas metodologias e pelas técnicas pedagógicas adquiridas na formação inicial do docente; d) os saberes experienciais que são oriundos das experiências e das práticas vivenciadas pelos docentes em seu trabalho.

Carmo (2019) apresenta os saberes exigidos na prática docente como temporais, plurais, heterogêneos e personalizados.

Os saberes docentes são temporais porque resultam da memória e da vivência do professor ao longo de sua vida escolar como aluno e como profissional; de vivências e sentimentos, em relação à docência, que auxiliam na organização de uma rotina de trabalho; do momento vivido na carreira em determinada comunidade escolar.

Os saberes docentes são plurais e heterogêneos porque resultam de sua cultura pessoal, acadêmica, experiencial e didático-pedagógica, aplicada para garantir a interação e a integração dos alunos em um ambiente propício ao ensino e à aprendizagem.

Os saberes docentes são personalizados e situados porque o professor é uma pessoa com características físicas e emocionais próprias que, a partir de seu corpo, intermedeia um processo formativo do qual participam seres humanos com características pessoais igualmente distintas – sejam eles aprendizes ou colegas de trabalho (CARMO, 2019, p. 5).

Além da necessidade de domínio de saberes, a práxis diária do professor exige uma série de competências. Em se tratando de aptidão e destreza para o exercício da prática docente, Carmo (2002) relaciona como indispensáveis as competências sociais, as interculturais, as didático-pedagógicas, as tecnológicas e a competência para a aprendizagem.

Carmo (2019) descreve as competências sociais como as experimentações das mudanças das relações entre os sujeitos envolvidos no exercício educacional na sala de aula ou em um ambiente virtual. Ela comenta que as competências interculturais são baseadas no monologismo e na homegeinização entre a educação presencial e educação online; reconhece

as competências didático-pedagógicas no planejamento das atividades e na elaboração de materiais didáticos entre muitos outros afazeres.

Carmo (2019, p. 23) salienta que as competências tecnológicas “[...] devem ser dominadas da perspectiva técnica para que sejam integradas ao processo de ensino e aprendizagem característico da educação online”; e as competências para aprendizagem levam em consideração a capacidade do docente em direcionar seu aluno em diferentes tempos e espaços rumo à aprendizagem, evitando a solidão que acompanha o cursista da EaD.

Todo esse conjunto de saberes e competências necessárias no trabalho docente, para Carmo (2019), é válido tanto para os profissionais que atuam presencialmente, quanto para aqueles que atuam na EaD. Portanto, não difere das habilidades solicitadas aos professores atuantes na EaD, uma vez que os processos da Educação a Distância possuem papel similar e aproximado aos pressupostos pedagógicos convencionais, mesmo com o progresso recente da EaD, muitos conceitos e diretrizes educacionais ainda estão consolidados em sua profundidade e equivalência ao ensino presencial, pois trata-se de uma modalidade relativamente nova e que está construindo o perfil de seus atores.

Segundo Niskier (2001), o professor soma qualidades diversas em seu perfil, e, na modalidade da EAD, o desenvolvimento de atividades requer um número elevado de qualificações e prerrogativas específicas. Assim, o docente tem em seu papel a responsabilidade de: a) elaborar atividades avaliativas; b) realizar comentários sobre as atividades realizadas; c) orientar os alunos na compreensão dos materiais didáticos; d) organizar círculo de estudos e; e) atualizar informações sobre o progresso dos estudantes.

Segundo Mugnol (2009), o papel representativo pedagógico do professor na EaD é caracterizado por um desafio que abrange os paradigmas da educação convencional e, ao mesmo tempo, propõe mudanças culturais trazidas pelas inovações tecnológicas centradas não só no aluno, mas, principalmente, no professor que é mediado por um conjunto de responsabilidades técnicas administrativas. Essas responsabilidades podem ser divididas em quatro áreas distintas: pedagógica, gerencial, técnica e social. Assim, o principal desafio do professor, em sua função informativa, está na conscientização do cursista sobre seu próprio resultado relativo as suas atividades acadêmicas.

O Censo EAD.BR - relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil publicado em 2020 demonstra que a maioria das IES pesquisadas apontam que o principal papel do professor na EaD concentra-se em dois enfoques, a saber, na atividade de tirar dúvidas sobre o conteúdo e na promoção de situações de aprendizagem com o objetivo de manter os alunos motivados no ambiente de aprendizagem.

Em destaque, Carmo (2019, p. 4) comenta que a EaD suscita a reflexão sobre “[...] o que é ser professor” e como são suas práticas nessa modalidade, uma vez que essa atuação profissional tem sofrido mutações em seu papel funcional e social. Carmo (2019) afirma que os precedentes da formação docente têm caracterizado uma diversidade de responsabilidades como: professor-responsável, professor-planejador, professor-conteudista, professor-formador, professor-tutor e outros.

Esses precedentes abrem oportunidades para especialização e formação profissional, no entanto, Carmo (2019) ressalta que os saberes docentes são igualmente necessários para qualquer uma dessas atuações. Em resposta as suas próprias reflexões, Carmo (2019, p. 10) aponta que ser professor e exercer a atividade profissional docente “[...] exige qualificação para o saber disciplinar e o saber pedagógico, pois ensinar, além de ser um ato social e histórico, implica na formação de pessoas para compreender e interpretar informações em um processo para a construção de novos conhecimentos.”.

Ainda sobre os saberes docentes e sua formação Penteado e Belarmino (2021) apontam a transformação escolar que ocorreu durante a pandemia do Covid-19 (SARS-CoV-2), período em que deflagrou a urgência na transformação do modelo escolar uma vez que se fez necessária a diversidade de espaços de aprendizagem por conta do isolamento social. A situação pandêmica revelou problemas pré-existentes como: a sobrecarga de trabalho; a formação fragilizada; o despreparo e a resistência no que se refere ao uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs).

A despeito dos problemas deflagrados, cabe considerar que as experiências de ensino desenvolvidas em tempos de medidas de isolamento social podem repercutir positivamente em possibilidades futuras de ampliação do uso das TDICs na educação. É possível antever, por exemplo, a diminuição de resistências de professores às tecnologias; a ampliação da familiaridade dos professores com o ensino mediado por tecnologias e a abertura para mudanças e inovações nas práticas de ensino-aprendizagem. (PENTEADO e BELARMINO, 2021, p. 03)

Mas, apesar de todos os problemas deflagrados no período pandêmico, Penteadó e Belarmino (2021) comentam em seu artigo que as melhores propostas de soluções foram, em sua grande maioria, implementadas pelos próprios professores, que se fizeram dinâmicos e colaborativos para vencer as limitações.

#### 1.1.4 Estado da Arte – Trabalho docente na Educação a Distância

Para a construção desse capítulo, além de executar a leitura dos principais autores que versam sobre a EaD e sobre o trabalho docente descritos nas referências bibliográficas, fez-se uso da metodologia de construção do Estado da Arte, usando como base o critério de livre escolha da autora para a definição de chaves de busca e filtros nesta etapa do trabalho.

Os procedimentos de busca utilizaram como base o repositório do SciELO-Brasil e foram executadas duas manobras de pesquisa para a construção dessa seção. O primeiro momento usou como chave de busca a frase: “trabalho docente em educação a distância”, como filtro foram escolhidas publicações no Brasil a partir do ano de 2015. Nessa busca, foram encontrados vinte e cinco trabalhos, no entanto, após a leitura deles, considerou-se que somente sete contribuiriam para este estudo.

**Quadro 1:** Estado da Arte – Chave de busca: Trabalho docente na Educação a Distância (continua)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação à distância	Luz, Maria Antonieta Mendes da e Ferreira, João Leite. Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação a distância. <i>Psicologia Escolar e Educacional</i> 2016, v. 20, n. 2	2016
Educação profissional técnica a distância: a mediação docente e as possibilidades de formação	Costa, Renata Luiza da e Libânio, José Carlos. Educação profissional técnica a distância: a mediação docente e as possibilidades de formação. <i>Educação em Revista</i> [online]. 2018, v. 34	2018
Trabalho docente virtual na formação profissional em educação física: saberes docentes e práticas corporais	Pasquali, Dennia, Rodrigues, Anegleyce Teodoro e Lazzarotti, Ari. Trabalho docente virtual na formação profissional em educação física: saberes docentes e práticas corporais. <i>Revista Brasileira de Ciências do Esporte</i> [online]. 2019, v. 41, n. 3	2019



**Quadro 1:** Estado da Arte – Chave de busca: Trabalho docente na Educação a Distância (conclusão)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Da Docência presencial à docência online: Aprendizagens de professores Universitários na Educação a Distância	CARMO, Renata O.S e FRANCO, Aléxia P.. Da Docência presencial à docência online: Aprendizagens de professores Universitários na Educação a Distância. Educação em Revista, 2019, v. 35	2019
Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente	Benini, Élcio Gustavo et al. Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente. Trabalho, Educação e Saúde, 2020, v. 18, n. 3	2020
Trabalho docente com vídeo aulas em EaD: Dificuldades de professores e desafios para a formação e profissão docente	PENTEADO, Regina Zanella e Costa, BELARMINO Cesar Guimarães da. Trabalho docente com vídeo aulas em EaD: Dificuldades de professores e desafios para a formação e profissão docente. Educação em Revista. 2021, v. 37	2021
Vivências do Trabalho remoto no contexto da Covid-19: Reflexões com docentes de enfermagem	Souza, Jeane Barros de et al. Vivências do Trabalho remoto no contexto da Covid-19: Reflexões com docentes de enfermagem. Cogitare Enfermagem, 2021, v. 26	2021

Fonte: base de dados SciElo-Brasil, elaborado pela autora, 2022.

O segundo momento de pesquisa para a construção do Estado da Arte utilizou como chave de busca o tema “trabalho docente” na plataforma SciElo-Brasil, filtrando as publicações que foram disponibilizadas pelo repositório a partir do ano de 2015. Nessa pesquisa chave, foram encontrados trezentos e vinte e quatro trabalhos que após breve análise de conteúdo selecionou-se vinte e seis deles para contribuir com essa etapa de construção textual.

**Quadro 2:** Estado da Arte – Chave de busca: - “Trabalho docente” (continua)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior	HOFFMANN, Celina et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. Estudos Avançados, 2017, v. 31, n. 91	2017
A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes	SOUZA, Katia Reis et al. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. Ciência & Saúde Coletiva, 2017, v. 22, n. 11	2017

**Quadro 02:** Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (continua)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Saúde do trabalhador em educação: a gestão da saúde de professores de escolas públicas brasileiras 1	SANTANA, Franciele Ariene Lopes e NEVES, Ilídio Roda Saúde do trabalhador em educação: a gestão da saúde de professores de escolas públicas brasileiras 1. Saúde e Sociedade, 2017, v. 26, n. 3	2017
Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década	LOCATELLI, Cleomar. Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos [online]. 2017, v. 98, n. 248	2017
Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento	FACCI, Marilda Gonçalves Dias, Urt, Sonia da Cunha e Barros, Ana Teresa Fernandes. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. Psicologia Escolar e Educacional, 2018, v. 22, n. 2	2018
Trabalho e Saúde de Docentes de Universidade Pública: o ponto de vista sindical	RODRIGUES, Andréa Maria dos Santos e SOUZA, Kátia Reis de. Trabalho e Saúde de Docentes de Universidade Pública: o ponto de vista sindical. Trabalho, Educação e Saúde, 2018, v. 16, n. 1	2018
Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I*	GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho, NUNES, Célia Maria Fernandes e PÁDUA, Karla Cunha. Condições de trabalho e valorização docente: um diálogo com professoras do ensino fundamental I* Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, 2019, v. 100, n. 255	2019
Autoridade enfraquecida, violência contra professores e trabalho pedagógico 1	PEREIRA, Antônio Igo Barreto e ZUIN, Antônio Álvaro Soares Autoridade enfraquecida, violência contra professores e trabalho pedagógico. Educar em Revista, 2019, v. 35, n. 76	2019
Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão	PENTEADO, Regina Zanella e SOUZA, Samuel de Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde e Sociedade, 2019, v. 28, n. 1	2019
Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios	ARAÚJO, Tânia Maria de, PINHO, Paloma de Sousa e MASSON, Maria Lucia Vaz. Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. Cadernos de Saúde Pública. 2019, v. 35, n. Suppl 1	2019
Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas	PENA, Liliana e REMOALDO, Paula. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. Saúde e Sociedade 2019, v. 28, n. 4	2019
Trabalho docente virtual na formação profissional em educação física: saberes docentes e práticas corporais	PASQUALI, Dennia, RODRIGUES, Anegleyce Teodoro e LAZZAROTTI, Ari. Trabalho docente virtual na formação profissional em educação física: saberes docentes e práticas corporais. Revista Brasileira de Ciências do Esporte, 2019, v. 41, n. 3	2019

**Quadro 02:** Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (continua)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Da Docência presencial à Docência Online: Aprendizagens de professores Universitários na Educação a Distância	CARMO, Renata de Oliveira Souza e FRANCO, Aléxia Pádua Da Docência presencial à Docência Online: Aprendizagens de professores Universitários na Educação a Distância. Educação em Revista, 2019, v. 35	2019
Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal	HOFFMANN, Celina et al. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. Educação e Pesquisa [online]. 2019, v. 45	2019
Representações das emoções do trabalho docente em uma perspectiva histórica	COSTA, Marina Mendes da e LUGLI, Rosario Silvana Genta. Representações das emoções do trabalho docente em uma perspectiva histórica. Educação e Pesquisa, 2020, v. 46	2020
Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia	FERREIRA, Elizabete Cazzolato e PEZUK, Julia Alejandra. Síndrome de Burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), 2021, v. 26, n. 02	2021
Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da Covid-19	TROITINHO, Maria da Conceição Ribeiro et al. Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde. 2021, v. 19	2021
Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública	SOUZA, Katia Reis de et al. Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde em universidade pública. Ciência & Saúde Coletiva, 2021, v. 26, n. 12	2021
Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19	PINHO, Paloma de Sousa et al. Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde. 2021, v. 19	2021
Vivências do trabalho remoto no contexto da Covid-19: Reflexões com docentes de enfermagem.	SOUZA, Jeane Barros de et al. Vivências do trabalho remoto no contexto da Covid-19: Reflexões com docentes de enfermagem. Cogitare Enfermagem [online]. 2021, v. 26	2021
Conflitos do professor universitário o sabemos sobre isso?	PRATA-FERREIRA, Paula Andréa e VASQUES-MENEZES, Ione. Conflitos do professor universitário o sabemos sobre isso? Psicologia em Estudo. 2021, v. 26	2021
Trabalho docente com vídeo aulas em EaD: dificuldades de professores e desafios para a formação e a profissão docente	PENTEADO, Regina Zanella e COSTA, Belarmino Cesar Guimaraes da. Trabalho docente com vídeo aulas em EaD: dificuldades de professores e desafios para a formação e a profissão docente. Educação em Revista, v. 37	2021

**Quadro 02:** Estado da Arte - Chave de busca: “Trabalho docente” (conclusão)

<b>Título da publicação</b>	<b>Autor, referências do tipo de publicação</b>	<b>Ano</b>
Formação de professores no contexto pandêmico: reconfigurações do agir docente por alunos de graduação no estágio supervisionado no ensino remoto emergencial	PEREIRA, Regina Celi Mendes, LEITE, Evandro Gonçalves e LEITE, Francisco Edson Gonçalves. Formação de professores no contexto pandêmico: reconfigurações do agir docente por alunos de graduação no estágio supervisionado no ensino remoto emergencial. DELTA: Documentação de Estudos em Linguística Teórica e Aplicada, 2021, v. 37, n. 4	2021
Pandemia da COVID-19: insatisfação com o trabalho entre professores(as) do estado de Minas Gerais, Brasil	SILVA, Rosângela Ramos Veloso et al. Pandemia da COVID-19: insatisfação com o trabalho entre professores(as) do estado de Minas Gerais, Brasil. Ciência & Saúde Coletiva, 2021, v. 26, n. 12	2021
Trabalho docente, saúde e gênero: implicações da conjuntura político-econômica na educação superior	REIS, Thiele Duarte e MARCH, Claudia. Trabalho docente, saúde e gênero: implicações da conjuntura político-econômica na educação superior. Revista Katálysis. 2021, v. 24, n. 2	2021
Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas	VASCONCELOS, Iana e Lima, Rita De Lourdes de. Trabalho e saúde-adoecimento de docentes em universidades públicas. Revista Katálysis. 2021, v. 24, n. 2	2021

Fonte: base de dados SciElo-Brasil, elaborado pela autora, 2022.

## 1.2 ABORDAGENS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO - PDT

### 1.2.1 Psicodinâmica do Trabalho - conceitos e abordagens

A conceituação da Psicodinâmica do Trabalho envolve um emaranhado de concepções que circundam aspectos distintos das vivências do indivíduo no ambiente organizacional e que impactam na saúde física e mental do trabalhador. Segundo Monteiro; Moraes e Mendes (2017, p. 38), “[...] a PDT consiste em um fundamento teórico e uma abordagem metodológica no campo da pesquisa ação, envolvendo a relação entre a saúde mental e trabalho”. Para Macêdo (2010), a abordagem da psicodinâmica do trabalho revela-se sob uma prerrogativa

multidisciplinar integrando conceitos e aplicações de diversas áreas, por exemplo, a psicologia e a medicina do trabalho.

Mendes (2007, p. 29) afirma que as bases conceituais da psicodinâmica do trabalho são elaboradas a partir das multiplicidades que geram o contexto da atividade laboral “[...] caracterizada pela atuação de forças, visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esses contextos, transformando-o em lugar de saúde e/ou de patologias”.

Em seus textos, Silva (2015) também aborda os aspectos menos visíveis vivenciados pelos trabalhadores, por exemplo, a vontade e motivação, uma vez que a Psicodinâmica do Trabalho tem em sua abordagem a busca pela compreensão dos aspectos subjetivos e psíquicos os quais mobilizam as relações e a organização do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho. Busca estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados pelos trabalhadores ao longo do processo produtivo, tais como: mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimento, mobilização da inteligência, vontade e motivação e estratégias defensivas que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de trabalho (SILVA, 2015, p. 81).

Dentro dessa premissa Dejours (2007, p. 16) comenta que a Psicodinâmica do Trabalho tem um papel importante no que tange a emancipação do trabalhador em busca de sua autonomia intelectual e da subsistência constante em seu meio ambiente, de forma que suplante as adversidades oriundas das condições ou das relações de trabalho, de forma tal que o trabalhador possa se manter física e psiquicamente estabilizado.

Em corroboração, Mesquita (2018, p. 34) comenta que a “[...] abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho tem como objetivo analisar a dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do trabalhador com a realidade do trabalho”.

Silva (2015, p. 82) destaca que “[...] a psicodinâmica do trabalho possibilita uma compreensão contemporânea sobre a subjetividade do trabalho”, nesse ponto, entende-se que, ao possibilitar um espaço de fala e reflexão para o trabalhador, favorece o entendimento de suas ações e reações.

Nesse sentido, Silva (2015, p. 82) afirma que a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho “[...] trouxe um novo olhar nas ciências do trabalho ao propor a criação de espaços de discussão onde os trabalhadores puderam expressar sua voz, seus sentimentos e as contradições do contexto do trabalho que respondem pela maioria das causas geradoras de prazer e de sofrimento”. Por consequência, esse novo olhar, nas ciências do trabalho, suscita novos estudos, novas abordagens e uma multiplicidade de contextos relativos aos estudos no ambiente de trabalho.

Devido à sua multiplicidade contextual, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho tem o caráter descobridor de questões relativas às conduções físicas e mentais do trabalho e da carga psíquica aplicada ao trabalho e ao trabalhador. Sobre esse aspecto, Dejours (2004) aponta que o regulador do trabalho é a carga psíquica relacionada ao trabalho, de modo que, se essa carga é aumentada, o trabalho torna-se fatigante.

[...] a psicodinâmica, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade, das formas de sociabilidade e da autoestima, bem como na determinação do sofrimento psíquico. A psicodinâmica do trabalho vem em busca da compreensão da dinâmica psíquica diante dos conflitos gerados quando do confronto entre o desejo do sujeito trabalhador e os modelos de gestão do trabalho (MARIA AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 34).

Segundo Mendes (2007 p. 29), a Psicodinâmica do Trabalho “[...] é construída com referenciais teóricos da psicopatologia. Evoluindo para uma construção própria [...] tornando-se em uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e método particulares.”.

Para Dejours (1992), a PDT constitui-se do estudo das relações entre a Organização no contexto do trabalho e a Mobilização Subjetiva do trabalhador. Com relação à Organização no contexto do trabalho, essa subdivide-se em três pilares: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações do Trabalho.

Os três pilares da Organização no contexto do trabalho são descritos no quadro a seguir.

**Quadro 3:** Categorias da Psicodinâmica do Trabalho (Organização no Contexto do Trabalho-OCT)

Organização do Trabalho	Refere-se à divisão de pessoas, tarefas, responsabilidades, poder de comando, controle, estabelecimento de metodologia de trabalho etc.
Condições de Trabalho	Refere-se ao ambiente físico, características ergométricas do trabalho, a segurança dos postos de trabalho e a higiene e segurança do trabalho.
Relações do Trabalho	Refere-se às relações pessoais internas e externas envolvendo equipes de trabalho, líderes, chefes, clientes, fornecedores etc.

Fonte: Elaborado pela autora, 2022; adaptado (Dejours, 1994 e 2007)

Já os aspectos relativos à Mobilização Subjetiva do trabalhador caracterizam-se a partir do uso de recursos psicológicos do trabalhador para contribuição ou retribuição simbólica que permite o resgate do sentido do trabalho (Dejours, 1994). A Mobilização Subjetiva do trabalho, a partir dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, subdivide-se em três contextos que podem ser observados nas vivências de prazer, nas vivências de sofrimento e nas estratégias defensivas ou de enfrentamento para agregar sentido ao trabalho, o que, segundo Pires (2011), permite ao trabalhador a construção da identidade pessoal e social do trabalhador.

**Quadro 4:** Categorias da Psicodinâmica do Trabalho (Mobilização Subjetiva do Trabalhador)

Vivências de Prazer	São associadas às tarefas com estímulo a criatividade, autonomia e a perspectiva de crescimento e valoração do trabalho
Vivências de Sofrimento	São associadas às tarefas com subutilização do potencial do trabalhador, excessos de tarefas, burocracias ou não valoração do trabalho
Estratégias Defensivas ou de Enfrentamento	É a mobilização da inteligência física ou mental do trabalhador para dar conta de sua tarefa buscando o prazer como sentido do trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, 2022; adaptado (Dejours, 1994 e 2007)

Dejours (1992) pondera que o objetivo da Psicodinâmica do Trabalho é interpretar a mobilização dos aspectos psíquicos e subjetivos a partir das relações e da organização do trabalho para compreender como os trabalhadores estruturam-se em consequência do processo produtivo, que envolve desde os mecanismos de cooperação até a vontade e motivação do

trabalhador, possibilitando a compreensão da subjetividade do trabalho e o impacto dele nas pessoas gerando as vivências de prazer, as vivências de sofrimento e na construção da identidade social.

A PDT busca analisar os processos mentais e emocionais implicados na luta de homens e mulheres para manterem seu equilíbrio mental – a “normalidade sofrente” – mesmo diante das forças potencialmente patogênicas exercidas pela Organização do Trabalho (Dejours, 2004). Além disso, propõe uma metodologia própria a qual tem como intuito intervir nos espaços de trabalho a partir do reconhecimento dos fatores geradores de sofrimento, da mobilização coletiva e da transformação da organização do trabalho (MONTEIRO; MORAES; MENDES, 2017, p. 38).

Em continuidade às abordagens Dejourianas, Pires (2011) defende que a Psicodinâmica do Trabalho tem como objetivo principal o entendimento sobre como uma atividade profissional torna-se fonte de nocividade para o trabalhador e usa o método *stricto sensu* da PDT na sua esquematização a qual se divide em organização do trabalho, condições de trabalho e relações do trabalho para conhecer a relação direta entre o fator humano e a mobilização da subjetividade do trabalho.

Monteiro, Moraes e Mendes (2017) comentam que a PDT apesar de adotar um método *stricto sensu* passa por evoluções e adaptações diante da diversidade cultural em que os ambientes organizacionais operam. Silva (2015) aponta que a Psicodinâmica do Trabalho vivenciou três grandes marcos em sua evolução; em princípio, na década de setenta, era voltada para o estudo do sofrimento e das estratégias defensivas; na década de oitenta, englobava estudos do prazer e na transformação do trabalho em um lugar saudável e; por fim, a partir da década de noventa, volta-se aos estudos da saúde dos trabalhadores observando a subjetividade do trabalho e as patologias sociopsíquicas suscitadas por ele.

[...] hoje não existe uma PDT pura, se é que isto seria viável frente ao ciclo da vida. Por esta inviabilidade é possível articular com outras abordagens, repensar e criar conceitos e métodos, fazer o luto das rupturas e saborear o gosto da ética do desejo, sem esquecer a Leia que funda a castração. Assim, querendo ou não, o real impõe um inesperado e uma experiência no trabalho inexorável, exigindo reposicionamentos constantes mesmo que seja a negação e alienação (MONTEIRO; MORAES; MENDES, 2017, p. 144).

Em seus estudos Monteiro, Moraes e Mendes (2017, p. 145) identificaram que, especificamente, na região Centro-Oeste do Brasil, as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho e suas aplicações apresentam um desenvolvimento crescente nos últimos dez anos, e a grande



maioria dos pesquisadores dessa região adotam a “filosofia da crítica social e da psicanálise”, para balizar os trabalhos produzidos. Segundo Monteiro, Moraes e Mendes (2017), as pesquisas produzidas com base na PDT, nesta região, envolvem questões políticas, éticas e de cunho metodológico em busca da compreensão das relações entre o sujeito, a organização do trabalho, o sofrimento e as patologias oriundas da prática laboral.

### 1.2.2 Organização do Trabalho, Condições e Relações

Considerando a problemática da psicodinâmica, Dejours (1992) aponta que a organização do trabalho se revela-se como ponto de partida para a determinação do prazer e do sofrimento mental, contribuindo para a construção de saberes que respaldam o surgimento de novos prismas e pressupostos auxiliando no entendimento de como o ser humano, enquanto agente de trabalho, adapta-se fisicamente e mentalmente às exigências da organização do trabalho.

Esse pensamento conduz ao entendimento do conceito central da organização do trabalho que, segundo Monteiro, Moraes e Mendes (2017), resulta na divisão das atividades laborais e das responsabilidades decorrentes do sistema hierárquico e do estabelecimento das relações de poder.

Em Dejours (1992), fica claro que a organização do trabalho se divide, tendo como referências as condições e as relações de trabalho, com foco nos aspectos físicos ou emocionais. Segundo o autor, os aspectos relativos à organização do trabalho são determinantes para centralização do sofrimento mental e da batalha contra o sofrimento que de forma velada pode colidir com patologias diversas reconhecidas no campo da saúde.

Nesse viés, entende-se que uma organização de trabalho que se pautar em uma carga negativa gera fadiga e, conseqüentemente, o sofrimento e enfermidades.

[...] uma organização do trabalho autoritária, rígida e imutável, que impossibilita seu rearranjo pelo trabalhador, diz-se, quando nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível, conduz a um aumento da carga psíquica que não acha descarga no exercício do trabalho, resultando um sentimento de desprazer, fadiga e tensão. Dessa forma, o sofrimento no trabalho se inicia quando há um bloqueio na relação homem-organização do trabalho, apesar da utilização máxima das faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem no domínio da carga física, assim o excessivo emprego de aptidões fisiológicas é o maior perigo, que se realiza no

subemprego de aptidões psíquicas, fantásmicas ou psicomotoras, acarretando uma retenção da energia pulsional, o que constitui, precisamente, a carga psíquica do trabalho (SILVA, 2015, p. 84).

Vale ressaltar que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), por condição de saudável de trabalho, entende-se a inexistência de doenças ou enfermidades e a existência de um bem-estar reconhecido nas esferas físicas, mentais e sociais.

Segundo Silva (2015), a Psicodinâmica do Trabalho estuda a organização do trabalho tendo em vista o estudo dos problemas da empresariais saindo de uma perspectiva coletivista para uma visão individualizada.

Ela se refere tanto ao conteúdo significativo como também ao conteúdo ergonômico, ou seja, os gestos, a postura e as condições de trabalho que, de certo modo, visam a economia do corpo em situação de trabalho. Alguns componentes que fazem parte da categoria da organização do trabalho são pertinentes e influenciam o resultado das vivências de prazer e sofrimento do trabalho, como, divisão de tarefas do homem, a eficácia da técnica, o modo operatório prescrito, potencializa a patogenia, o impacto de todas as esferas da vida, é produto e mobiliza as relações sociais, potencializa o conteúdo do trabalho, ritmos, horários, pausas, entre outros. (SILVA, 2015, p. 114)

A organização do trabalho docente atuante na EaD, segundo Benini (2012), apresenta uma singularidade que acompanha a divisão entre planejamento e execução de forma similar aos processos produtivos defendidos pelo fordismo em suas condições de trabalho. Nesse sentido, o trabalho docente é racionalizado dentro dos aspectos da Administração Científica e pelo uso intenso de meios tecnológicos como recursos para a produção em massa de material de ensino, Benini (2012).

Nessa articulação entre as categorias da Organização do Trabalho que envolvem as condições e as relações do trabalho, a PDT apresenta diversas contribuições para a identificação do prazer e do sofrimento na prática laboral, uma vez que as categorias da organização no contexto do trabalho podem ser aplicadas na compreensão das subjetividades mobilizadas a partir das experiências e das vivências do trabalhador.

Para descortinar os efeitos que se referem à subjetividade das mobilizações na Organização do Trabalho, a Psicodinâmica questiona sobre os aspectos alusivos às condições laborais, sobre as causas de adoecimento e sobre o uso de estratégias de enfrentamento em

situações de prazer e sofrimento. Posto isso, possibilita uma compreensão profunda da subjetividade da natureza do trabalho, do ambiente organizacional e das relações físicas e mentais do trabalhador.

Nesse viés, Freitas (2013) comenta que as pressões oriundas das IES que buscam o ranqueamento no mercado e atuam com a política de baixo custo, economizando em condições de trabalho, são consideradas como um fator gerador de gatilhos que reduzem a saúde dos professores os quais são expostos a um conjunto de regras extenuantes. Dejours (2008) afirma que esse conjunto de regras dentro da Organização do Trabalho e suas práxis são constantemente renovadas pelas relações interpessoais emergentes dos espaços informais da ambientação profissional.

Dentro desse contexto de constante renovação, os estudos da PDT elencam as relações subjetivas do trabalhador dentro de uma organização. Nesse ponto, a Psicodinâmica do Trabalho constitui-se como um olhar investigador acerca de vivências de prazer e sofrimento relativos à carga de trabalho, e por meio desse olhar, segundo Dejours (2004), os gestores podem buscar estratégias que promovam não só o aumento da produtividade, mas, também, da qualidade de vida dos funcionários.

### 1.2.3 Mobilização Subjetiva do trabalho – sentido para o trabalho, expressões de prazer e de sofrimento e as estratégias de defesas e enfrentamento

O entendimento conceitual da mobilização subjetiva do trabalho dentro da Psicodinâmica do Trabalho perpassa pelo engajamento do trabalhador dentro do seu ambiente operacional culminando na evolução do sentido de pertencimento e desenvolvimento pessoal.

Monteiro, Moraes e Mendes (2017, p. 19) entendem a mobilização subjetiva como “[...] processo por meio do qual os trabalhadores se engajam na dinâmica de construção e de evolução da organização do trabalho, lançando mão de sua subjetividade, da sua inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento.”.

Dejours (2008) comenta que o propósito da mobilização subjetiva no trabalho é beneficiar o trabalhador ao mitigar os impactos do sofrimento em sua saúde.

A motivação fundamental da mobilização no trabalho é a expectativa do sujeito em relação à própria realização [...] quando se é beneficiado por esse reconhecimento, o trabalho se torna um mediador decisivo para a construção da identidade e, por conseguinte da saúde mental [...] caso contrário, em não havendo reconhecimento, além do sofrimento inevitável que isso ocasiona para quem trabalha, o trabalho pode levar à descompensações psicopatológicas e à doença (DEJOURS, 2008, p. 84-85).

Pires e Chaveiro (2018) explicam que a mobilização subjetiva está organizada e categorizada em três pilares, que incluem: as vivências de prazer, as vivências de sofrimento e o uso de estratégias defensivas ou de enfrentamento. Essa categorização possibilita o entendimento subjetivo sobre as experiências do trabalhador e o uso de cada estratégia em momentos distintos (Dejours 1992).

O contexto de trabalho, nas suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade no trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade de trabalho). Nesse contexto, o trabalhador depende energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Assim, ele poderá vivenciar prazer e, ou, sofrimento. Caso predomine o sofrimento, poderá utilizar-se de estratégias de mobilização ou defensivas ou operatórias (MARIA AUGUSTO, FREITAS; MENDES, 2014, p. 36).

Segundo Freitas (2013, p. 51), “[...] a Psicodinâmica do Trabalho considera a possibilidade de prazer no trabalho mesmo diante de contextos precários”. Para tanto, “[...] a organização do trabalho necessita proporcionar condições para que os trabalhadores mobilizem a sua inteligência prática, tenha espaço público de fala e realizem a cooperação”.

Em Dejours (2005, p. 55), as expressões de reconhecimento e autonomia direcionados ao trabalhador são consideradas como fonte de prazer e são entendidas como “retribuição moral-simbólica dada ao ego”, promovendo no indivíduo sentimentos de compensação e contribuição para com a organização do trabalho.

A transformação do sofrimento em criatividade exige uma organização do trabalho flexível, que permita o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e utilizar-se de gestos capazes de lhe proporcionar prazer, transformando um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante (SILVA, 2015, p. 85).

Acerca do sofrimento no trabalho, Dejours (2008) afirma que existem diversos tipos que podem ser desencadeados por constrangimentos sociais de dominação, por injustiças, por desprezos, por humilhações e tantos outros tipos de afazeres, ou, relacionamentos deletérios; esse pesquisador aponta que o assunto sobre o prazer e o sofrimento no trabalho ganhou dimensões em debates sociais a partir de 1968 e tem exposto nos últimos anos situações delicadas que comprovam suicídios ou tentativas de suicídios e diversos tipos de disfunções físicas ou psíquicas causadas pela pressão sobre o emprego e pelos atores sociais.

Monteiro, Moraes e Mendes (2017) partem do pressuposto que o trabalho inevitavelmente produzirá sofrimento ao indivíduo, uma vez que este é diariamente confrontado com o desejado, com o real e com a possibilidade de fracasso ao final de cada jornada de trabalho. Por conseguinte, Dejours (2006, p. 45) comenta que a psicopatologia ensina que a “[...] percepção do sofrimento não diz respeito apenas a um processo físico e cognitivo, mas, também, a construção psíquica e social”, assim conduzindo as abordagens ao nível da psicodinâmica do trabalho.

Especificamente, sobre o trabalho docente Freitas (2013) afirma que o sofrimento emerge furto de diversos fatores e lista os principais como: turmas superlotadas; desvalorização social do papel do professor; relações insatisfatórias nos envolvimento com alunos; sentimento de culpa em não conseguir cumprir com as demandas de trabalho; sentimento de culpa por omissão ou prejuízo no relacionamento familiar devido ao excesso de trabalho.

Ao abordar aspectos sobre o sofrimento e as estratégias de defesa, Dejours (2006, p. 35) assevera que no campo da psicologia do trabalho existem mecanismos de defesas e enfrentamentos (descritas pela psicanálise) “individuais e coletivas” os quais são claramente construídos e ou utilizados pelos trabalhadores em situações de pressões reais diante das atividades operacionais para minimizar os impactos negativos em sua saúde física ou mental.

Silva (2015, p. 80) comenta que “[...] o sofrimento pode ser ressignificado e transformado em realização pessoal quando se consegue resolver problemas, e a partir disso, obter reconhecimento.”. Neste sentido, visando ressignificar o sofrimento, o trabalhador utiliza as estratégias de defesa e de enfrentamento para a proteção da saúde mental contra o sofrimento advindo do espaço do trabalho.

Dentro da epistemologia utilizada por Dejours (2006 p. 36) “[...] as estratégias defensivas podem também funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer. Além disso, permitem às vezes tornar tolerável o sofrimento ético, e não mais apenas psíquico.”. Para Rossi (2008, p. 44), “[...] as estratégias defensivas são modos de agir individuais e/ou coletivos que levam à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer”.

Monteiro, Moraes e Mendes (2017, p. 39) postulam que a saúde do trabalhador consiste em um “ideal perseguido e dificilmente alcançado”, uma vez que os afazeres no ambiente de trabalho não são isentos de entraves e geram um estado de luta constante ao trabalhador, e ela concomitantemente gera o sofrimento.

[...] as estratégias coletivas de defesa contribuem de forma decisiva para a coesão do coletivo no enfrentamento do sofrimento engendrado pela pressão da organização do trabalho. Elas possibilitam a estabilização psíquica do trabalhador e contribuem para a construção do sentido do sofrimento no trabalho (ROSSI, 2008, p. 44).

Segundo Freitas (2013), “[...] as estratégias de defesa suprimem temporariamente o sofrimento patogênico, negando as suas causas; ao mesmo tempo, põem obstáculos à ação do trabalhador para lutar contra os efeitos degradantes da organização do trabalho sobre a saúde”.

Dejours (1992) elenca uma série de estratégias defensivas que são utilizadas comumente por trabalhadores para mitigar os sentimentos de sofrimento fruto do trabalho; essas estratégias compreendem alguns aspectos como a racionalização, a negação da realidade do trabalho, a incorporação do individualismo, a passividade e em muitas situações podem ser observadas o uso de brincadeiras e até mesmo o isolamento social. Já as estratégias de defesas individuais direcionam o trabalhador a situações de confrontações, violências ou submissões.

Dejours (2005, p. 39) pontua que “[...] as estratégias de enfrentamento configuram-se como um modo de resistência e conquista do prazer no trabalho. Nesse caso, os trabalhadores enfrentam o sofrimento e há modificações na organização.” devido à atuação do fator humano. Seguindo os estudos de Dejours (2005) sobre o Fator Humano, entende-se que as estratégias defensivas são utilizadas para minimizar ou negar o sofrimento, atuam no efeito do trabalho, geralmente são inconscientes e não mudam a organização do trabalho; já as estratégias de

enfrentamento atuam na causa do sofrimento do trabalho, configurando-se como um modelo de resistência para a conquista do prazer e, por isso, modificam a organização do trabalho.

#### 1.2.4 Estado da Arte – Psicodinâmica do Trabalho

As atividades relativas ao Estudo da Arte, para a composição e fundamentação teórica sobre o assunto inerente à Psicodinâmica do Trabalho, somaram às leituras dos textos Christophe Dejours (1992, 1994, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010) e envolveram buscas no repositório SciELO-Brasil, no Banco de Teses e Dissertações da PUC-GO, na plataforma Google Acadêmico e em revistas especializadas segundo critérios adotados por livre escolha da autora.

As buscas realizadas, nessa etapa, utilizaram filtros para encontrar as publicações que continham as seguintes expressões como chave: a) Psicodinâmica do Trabalho; b) prazer e sofrimento; c) mobilização subjetiva; d) estratégias de enfrentamento e defesa. As buscas foram realizadas com base em trabalhos publicados nos últimos dezessete anos.

As buscas realizadas na plataforma SciELO-Brasil com os filtros descritos apontaram cento e quarenta e três trabalhos os quais, após breve análise de conteúdo, foram separados dezoito artigos com assuntos relevantes para a criação desse estudo.

**Quadro 5:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (continua)

<b>Autor</b>	<b>Título da publicação</b>	<b>Ano</b>
Milton Athayde	Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho.	2005
Antonio A. S. Zuin	Educação a distância ou educação distante? O Programa Universidade Aberta do Brasil, o tutor e o professor virtual	2006
Sarmet, Maurício Miranda; Abrahão, Júlia Issy.	O tutor em Educação a Distância: análise ergonômica das interfaces mediadoras	2007

**Quadro 5:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (continua)

Autor	Título da publicação	Ano
Bob Moon	O papel das novas tecnologias da comunicação e da educação a distância para responder à crise global na oferta e formação de professores: uma análise da experiência de pesquisa e desenvolvimento	2008
Eliasquevici, Marianne Kogut; Prado Junior, Arnaldo Corrêa.	O papel da incerteza no planejamento de sistemas de educação a distância	2008
Carolina Grande	O trabalho e o afeto: prazer e sofrimento no trabalho dos professores da escola pública de Brasília	2009
Thais Cardoso Sathler - Denise de Souza Fleith	Estímulos e barreiras à criatividade na educação a distância	2010
Flávia Arantes Lopes Guimarães; Maria do Carmo Fernandes Martins	Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior	2010
Gilbert Cardoso Bouyer	Contribuições da psicodinâmica do trabalho para o debate "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador	2010
Elena Fátima Vilela; Fernando Coutinho Garcia; Adriane Vieira	Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública	2013
Costa, Renata Luiza da e Libâneo, José Carlos	Educação profissional técnica a distância: a mediação docente e as possibilidades de formação.	2018
Nunes, Enedina Betânia Leite de Lucena Pires, Pereira, Isabel Cristina Auler e Brasileiro, Tânia Suely Azevedo	A interação como indicador de qualidade na avaliação da educação a distância: um estudo de caso com docentes, tutores e discentes	2018
Monique nascimento e Eloise Helena Livramento Dellagnelo	Entre a obrigação e o prazer de criar: uma análise psicodinâmica do prazer-sofrimento no trabalho artístico	2018
Katia Barbosa Macêdo e Fábio Jesus Miranda	Psicodinâmica do trabalho: da França ao Estado de Goiás: sua inserção na comunidade	2019
Celina Hoffmann; Roselaine Ruviano Zanin; Gilnei Luiz de Moura; Bárbara Parnov Machado	Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal	2019



**Quadro 5:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa – (conclusão)

<b>Autor</b>	<b>Título da publicação</b>	<b>Ano</b>
João Areosa	O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho	2019
Liliana Pena, Paula Remoaldo	Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas	2019
Elcio Gustavo Benini et al.	Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente	2020

Fonte: base de dados SciELO-Brasil, elaborado pela autora, 2022.

O processo de busca para a elaboração do Estado da Arte com os termos “psicodinâmica do trabalho, prazer e sofrimento, mobilização subjetiva e estratégias de defesa” foi replicado no acesso ao Banco de Dissertações e Teses da PUC-GO. A busca no repositório de teses da PUC-GO encontrou um total de 65 trabalhos publicados nos últimos dezessete anos.

Os trabalhos foram observados a partir de uma leitura rápida para análise de conteúdo, onze documentos foram separados por entender neles conteúdos potenciais para utilização na construção do referencial teórico dessa pesquisa. A seguir quadro listando os documentos citados

**Quadro 6:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa (continua)

<b>Autor</b>	<b>Título da publicação</b>	<b>Ano</b>
SOUZA, Izabela Alves de Castro Meireles de Oliveira	O impacto das percepções de justiça organizacional sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho.	2006
Silva, Fabiana Custódio e	Vivências dos Gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho.	2012
Leitão Neto, Nelson Batista	Perspectivas teóricas de Otto Peters para a educação a distância	2012

**Quadro 6:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa (conclusão)

<b>Autor</b>	<b>Título da publicação</b>	<b>Ano</b>
Alessandra ramos demito Fleury	O Trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior publicam: o caso dos professores de odontologia da universidade federal de goiás.	2014
Araújo, Claudia Helena dos Santos	Elementos constitutivos do trabalho pedagógico na docência online.	2014
Maria José Pereira de Oliveira Dias	Mal-Estar docente na educação superior brasileira	2015
Silva, Hércia Daniel da	O Assédio Moral em uma Organização Pública: Uma leitura da Clínica Psicodinâmica do Trabalho	2015
Valadão, Mauricio Benicio	Estresse e estratégias de enfrentamento de docentes no nível superior.	2016
Costa, Sanmia Shunn de Oliveira Jesus	Formação de professores na educação a distância: um estudo sobre a modalidade	2018
Oliveira, Gislene Lisboa de	O trabalho docente e educação a distância na universidade Estadual de Goiás	2019
Lima Netto, Aristóteles Mesquita de	Adoecimento dos docentes de pós-graduação stricto sensu: um estudo de caso: as influências da mercantilização do ensino superior neste adoecer	2020

Fonte: base de dados PUC-GO, elaborado pela autora, 2022.

Repetindo o processo para a construção do Estado da Arte com chave de busca pelo tema: psicodinâmica do trabalho; prazer e sofrimento; mobilização subjetiva e estratégias de defesa, aplicado na Plataforma *Google Acadêmico* com os mesmos filtros e chaves foram encontrados trezentos e sessenta e quatro artigos e, desses artigos, apenas, sete foram selecionados por acreditar que poderiam contribuir com a fundamentação desse estudo.

**Quadro 7:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa

<b>Autor</b>	<b>Título da Publicação</b>	<b>Ano</b>
RODRIGUES , Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina	Sofrimento no trabalho na visão de Dejours	2006
Michele Dorneles Valent Czekster	Sofrimento e prazer no trabalho docente em escola pública	2007
Anderson Roik e Luiz Alberto Pilatti	Psicodinâmica do Trabalho: uma perspectiva teórica	2009
Valeria Cupertino e Fernando Coutinho Garcia	Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior - estudo de caso em uma IFES mineira	2012
Andrea Arnaut Vieira Martins e Luiz Carlos Honório	prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada	2012
Amélia Lopes, Maria Auxiliadora da Silva Cavalcante, Dalila Andrade Oliveira e Álvaro Moreira Hypólito	Trabalho docente e formação - políticas, práticas e investigação: pontes para a mudança	2014
Katia Barbosa Macedo	Os laboratórios de Psicodinâmica do trabalho: da França ao Brasil	2017

Fonte: base de dados Google Acadêmico, elaborado pela autora, 2022.

Já, as pesquisas em revistas acadêmicas foram dispersas e variadas, utilizando os mesmos critérios de busca e seleção definidos para a construção do Estado da Arte nesse tópico. Essa busca identificou sete publicações com assuntos similares a este estudo os quais contribuiriam para o desenvolvimento teórico proposto.

A seguir disponível quadro com a lista das publicações que foram selecionadas pela pesquisadora.

**Quadro 8:** Estado da Arte – Chave de busca: Psicodinâmica do trabalho, Prazer e Sofrimento; Mobilização subjetiva e Estratégias de Defesa

<b>Autor</b>	<b>Título da Publicação</b>	<b>Local da Publicação</b>	<b>Ano</b>
Marcos Bueno e Katia Barbosa Macedo	A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras	ECOS - periódico	2012
Pires, Roseli Vieira e Vitória Augusta Braga de Souza	Clima organizacional como fator de motivação de uma instituição de ensino superior	Repositório UFSC	2014
Pires, Roseli Vieira e Eguimar Felício Chaveiro	A Expansão do agronegócio X Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do sudoeste goiano.	Revista Pegada	2018
Pires, Roseli Vieira e Lucas Gonçalves da Mota	Trabalho docente: um estudo da psicodinâmica do trabalho em colégio	Brazilian Journals	2020
Pires, Roseli Vieira	O Herói docente: os desafios da educação superior	Revista Atena	2020
Pires, Roseli Vieira e Kátia Barbosa Macêdo	Labor e muito amor: mobilização subjetiva do trabalho docente	Revista UEG INHUMAS	2020
Javier Augusto Nicoletti / Gustavo García / Fernando Vieira Machado / Érica Lissandra Bertolossi Dantas/ et al.	O trabalho docente no contexto brasileiro	Educacion e Inclusion - feflexiones de Brasil y argentina	2020

Fonte: base de dados Revistas, elaborado pela autora, 2022.

## **CAPÍTULO 02 – DELINEAMENTO DA METODOLOGIA DA PESQUISA**

O objetivo desse capítulo é apresentar o delineamento metodológico desse estudo que tem como propósito geral analisar as vivências de prazer e sofrimento do professor(a) formador(a) de disciplinas EaD ofertadas pelo CEAR-UEG, sendo que, para atingir seu objetivo primário, este estudo pretende: contextualizar a evolução da EaD elencando os saberes necessários à prática docente; investigar as categorias da Psicodinâmica do Trabalho; levantar os indicadores de Prazer e Sofrimentos dos professores formados vinculados ao curso de Administração do CEAR-UEG; identificar as estratégias de enfrentamento e defesas utilizadas pelos professores(as) formadores(as) em suas práticas diárias.

Esse capítulo traz informações sobre a tipologia das pesquisas utilizadas para a estruturação do trabalho e sobre os aspectos relacionados ao campo de aplicação da pesquisa, a descrição dos participantes, as técnicas de coleta e análise de dados, a cronologia e os detalhes do método *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho para pesquisas que envolvem a temática referente à organização do trabalho em suas condições e relações e a mobilização subjetiva.

### **2.1 TIPO DE PESQUISA**

Ao considerar as experiências dos pressupostos reais e empíricos das práticas do professor(a) formador(a) de disciplinas ministradas na EaD, o método a ser aplicado nessa pesquisa ampara-se na fenomenologia de Edmund Husserl (1859-1938), uma vez que a Psicodinâmica do Trabalho adota técnicas de interpretações para concluir seu objetivo de desvelar as vivências subjetivas dos sujeitos em relação ao trabalho.

A pesquisa caracteriza-se como empírica aplicada, como base teórica alimentada por estudos bibliográficos, sustentar-se-á na pesquisa exploratória, descritiva, pesquisa de campo e estudo de caso.

Segundo Trivinões (2015) e Santos (2007), a pesquisa exploratória descritiva é ideal e fundamental para subsidiar a busca de informações e realizar análises mais profundas e conceituais. Marconi e Lakatos (2006) afirmam que as pesquisas exploratórias são essenciais em estudos que possuem abordagens qualitativas.

Com relação ao Estudo de Caso, Marconi e Lakatos (2006) apontam essa abordagem como uma metodologia qualitativa, pois direciona os esforços do pesquisador para as generalizações sem se preocupar com tratamentos estatísticos, podendo finalizar estudos tipificando um ou mais indivíduos ou instituições. Barros e Lehfeld (2001) descrevem o Estudo de Caso como uma metodologia de estudo que adota como particularidade a coleta de informações sobre um ou vários fenômenos em suas especificidades.

**Quadro 9:** Resumo da metodologia da Pesquisa desse estudo

1 - Classificação segundo a natureza do estudo	Básica / Aplicada
2 - Classificação quanto a abordagem do estudo	Qualitativa
3 - Classificação quanto aos objetivos do estudo	Descritiva / Exploratória
4 - Classificação quanto aos procedimentos técnicos de investigação para o estudo	Bibliográfica / Documental / Pesquisa de campo
5 - Categorização dos instrumentos de coleta de dados do estudo	Entrevista / Livros / Acesso a documentos / Observação
6 - Características quanto aos métodos de análise dos dados	Análise de conteúdos de forma discursiva

Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

Para atender à especificidade deste estudo sobre as vivências de prazer e sofrimento do professor formador de disciplina EaD para o CEAR, a pesquisa de campo responsável pela interação entre pesquisador e pesquisado valer-se-á da metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica do Trabalho apresentada por Dejours (1999) que propõe a escuta do trabalhador em espaço coletivo para desenvolver o processo de reflexão e investigação da subjetividade e da interação entre o sujeito e a realidade laboral.

Heloani e Lancman (2004) afirmam que a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho busca em suas pesquisas estudar os aspectos menos visíveis que são vivenciados por trabalhadores ao longo de sua jornada de trabalho, dentro da premissa de que eles transcendem o ambiente organizacional e reverberam na vida familiar do trabalhador e no tempo do não-trabalho.

**Quadro 10:** Resumo da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho

Primeira etapa - Demanda	A demanda é orientada pela construção de hipóteses e interpretações e pode ser proposta por empresas, lideranças ou pelo próprio pesquisador.
Segunda etapa – Pré-teste	Aplicado como subprocesso para experimentação do instrumento de coleta a ser utilizado na condução dos grupos focais.
Terceira etapa – A pesquisa propriamente dita	Realização das entrevistas em busca das percepções sobre dois eixos: a organização do trabalho e a mobilização subjetiva
Quarta etapa – Validação e/ou refutação de dados	Interpretação das falas e relações acerca das vivências sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho
Quinta etapa – Devolutiva da pesquisa	Consiste na validação de relatório correspondente as categorias estudadas referente às vivências externadas pelo grupo participante da pesquisa.

Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

## 2.2 O CAMPO DE APLICAÇÃO DA PESQUISA

A Organização escolhida para aplicação da pesquisa é o CEAR – Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede da Universidade Estadual de Goiás – UEG.

A escolha desse campo para aplicação da pesquisa se deu pela afetividade da pesquisadora com a instituição que possui uma história de desenvolvimento e valorização da modalidade da Educação a distância, assunto que é foco de estudo da mesma.

Por esse motivo a escolha do campo de pesquisa valoriza o histórico de constituição da Universidade Estadual de Goiás - UEG que foi reconhecida em 1999. Logo após sua criação por meio da Lei nº 13.456, um grupo de professores iniciou as abordagens sobre a Educação à Distância iniciando a composição da UEG virtual em 2000, o que viabilizou a concepção de diversos cursos.

Com a expansão dos cursos oferecidos, a UEG virtual transformou-se em um Centro de Educação Aberta, Continuada e a Distância – CEAD, estabelecendo parcerias com diversos consórcios educacionais. Seguindo o caminho do desenvolvimento, em 2006, o CEAD passou, também, por um processo de transformação que o capacitou como Unidade Universitária de Educação a Distância – UnUEAD, juntamente com a adesão da UEG à Universidade Aberta do Brasil – UAB, em 2009. Em face das transformações ocorridas, no ano de 2015, a UnUEAD

em atendimento a Lei nº18.934 foi transformada em um Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - CEAR.

A UEG possui Autonomia Universitária em sua gestão, políticas didáticas e científicas sancionada pela Lei nº 18.971 de 2015, e sua estrutura básica e complementar, sancionada pela Lei nº 20.491/2019 e pelo Decreto nº 9.593/2020, garante o cumprimento de sua missão em ofertar o ensino público e gratuito por meio de trinta e três Unidades Universitárias, entre eles oito Campus Regionais e oito Institutos Acadêmicos, além do Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede – CEAR.

### 2.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Segundo a Coordenação Geral do Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede – CEAR da Universidade Estadual de Goiás – UEG, existe um grupo rotativo contendo uma média de 40 professores qualificados para a formação das disciplinas EaD. Esse grupo de professores compõe o universo desta pesquisa, estabelecendo-se que os parâmetros para a constituição do grupo participante desse estudo sejam balizados em uma demanda elaborada pela pesquisadora dada a elaboração de uma dissertação de mestrado.

Com essa base, alguns indivíduos serão convidados para compor uma amostra do coletivo a ser entrevistado segundo a Psicodinâmica do Trabalho e, para tanto, realizar-se-á a primeira etapa que consiste na condução de um pré-teste da pesquisa com o intuito de validar o instrumento de coleta de dados; esses primeiros convidados serão suprimidos da pesquisa propriamente dita segundo critérios estabelecidos pela pesquisadora.

Assim, a amostragem e a amostra da pesquisa seguem padrões não probabilísticos por conveniência que, segundo Beuren (2004), equivalem a uma seleção a partir de critérios adotados previamente pelo próprio pesquisador com o propósito de facilitar a adesão dos membros da população ao estudo proposto. Os critérios de inclusão e exclusão do indivíduo no coletivo participante da pesquisa possuem como base a necessidade de configurar-se no quadro de professores qualificados pela coordenação do CEAR, ter participado do processo de formação de disciplinas nos últimos cinco anos, aceitar o convite de participação para as entrevistas e não ter participado do pré-teste.



Por conseguinte, o coletivo participante da pesquisa compor-se-á por professores entre homens e mulheres, todos eles vinculados ao CEAR, que possuem formações e especializações distintas em diversas áreas do conhecimento e que, em sua maioria, possuem vínculo empregatício como estatutário.

## 2.4 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS – INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

Nesse estudo, as técnicas de coleta de dados envolvem a análise textual bibliográfica dos conceitos e abordagens acerca do assunto, do objeto de estudo proposto e aplicação de entrevistas semiestruturadas.

Segundo Gil (2002), a coleta de dados bibliográficos permite que o pesquisador obtenha um grande volume de informações, sendo indispensável quando se necessita de contextos históricos. Sobre as entrevistas, Gonzales Rey (2002) defendem-nas como instrumento qualitativo interativo e dialógico entre o pesquisador e o sujeito investigado; Fraser e Gondim (2004) afirmam que as entrevistas individuais ou coletivas vêm ao encontro das necessidades do pesquisador em perceber os significados que são atribuídos aos diversos aspectos que são indagados pela pesquisa e que os participantes expressam em suas declarações.

Considerando que a abordagem que motiva essa pesquisa ancora-se na Psicodinâmica do Trabalho, conforme descrito por Dejours (2004), a entrevista coletiva ou individual é pontuada como instrumento principal para a coleta de dados, pois esse método tem por base a escuta da palavra do sujeito, permitindo o compartilhamento de vivências e expressões sobre suas relações.

Pires (2011) contribui com a defesa de que a entrevista na Psicodinâmica do trabalho privilegia a fala, particularmente a coletiva, uma vez que prioriza a escuta como premissa básica para que haja intervenções que conduzam o trabalhador a um processo ativo de reflexão sobre suas atividades, permitindo a apropriação e emancipação que possibilitem uma construção e reconstrução coletiva do trabalho. Nesse ponto, Monteiro, Moraes e Mendes (2017) defendem que as sessões coletivas não possuem propósito de definição do grupo de trabalho, mas, objetiva a exposição do contexto do trabalho como uma fotografia.

Segundo Mendes (2007), a estratégia de coleta de dados segundo as dimensões da Psicodinâmica do Trabalho prevê a realização de entrevistas direcionadas a pequenos grupos, possibilitando a mediação e a interpretação das relações subjetivas existentes entre o trabalhador, a organização do trabalho e a mobilização para estratégias de enfrentamento.

Dentro da premissa de que o coletivo participante desse estudo é composto por profissionais que escolheram a ambiência tecnológica da EaD para exercer seu ofício, esse estudo opta por aplicar como local de pesquisa o ambiente virtual usando a plataforma do *Google Meet* que permite realizar e gravar as entrevistas. O tempo de duração da entrevista é previsto entre 60 até 90 minutos/horas de duração podendo ser realizada individualmente e/ou pequeno grupo em ambiente virtual utilizando a plataforma do *Google Meet* que permite a gravação. O link de acesso à entrevista será direcionado ao seu e-mail e WhatsApp conforme sua disponibilidade.

Em vista dessas composições, considera-se que a coleta de informações para este estudo tem por base a instrumentalização da entrevista semiestruturada dividida em três eixos que abordam aspectos distintos, a saber:

- O primeiro eixo direcionado para coleta de informações que servirão de base para a categorização do perfil dos participantes.
- O segundo eixo semiestruturado da entrevista dentro da metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho elenca um total de quatorze provocações reflexivas sobre as condições de trabalho envolvendo o conteúdo das atividades, as normas, os regulamentos, os prazos e controles; esse enfoque abarcar as relações de trabalho em seus modelos de gestão, os processos de comunicação e as relações socioprofissionais.
- O terceiro eixo semiestruturado da entrevista dentro da metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho é composto por dezesseis questões provocativas sobre as vivências de prazer, as vivências de sofrimento e as estratégias de enfrentamento experienciadas por cada participante do estudo.

Nesse estudo, os procedimentos para a coleta de dados integram os seguintes trâmites:

- a) Busca por livros, artigos e publicações que consolidam, elucidam a construção do referencial teórico, tratam sobre assuntos pertinentes a EaD e sobre a Psicodinâmica do Trabalho em suas categorias que compõem os eixos dessa pesquisa, que são: a organização do trabalho e a mobilização subjetiva;
- b) Aplicação de um pré-teste que calibre a estruturação do instrumento de coleta de dados na construção da entrevista semiestruturada;
- c) Composição de reuniões para aplicação da entrevista ao coletivo da pesquisa.

## 2.5 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Os procedimentos para análise dos dados bibliográficos utilizar-se-á da Análise de Conteúdo para classificar as categorias de informações obtidas ao estudar livros e artigos que envolvem a temática da pesquisa seguindo as etapas descritas em Bardin (1977) que envolvem a pré-análise textual, a exploração do material obtido e o tratamento dos resultados das leituras.

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2016, p. 48).

Dentro da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1992) afirma que a análise de dados inicia dentro da entrevista, pois o pesquisador deve estar atento e captar expressões de sofrimento ou de prazer que são verbalizadas ou expostas em linguagem corporal ou até mesmo nas expressões de silêncio ou opiniões contrárias aos discursos quando tratam de assuntos relacionados à organização e à dinâmica do trabalho.

Ao ler Macedo e Miranda (2019), entende-se que a descrição dos dados dentro da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho é realizada a partir das indagações realizadas na entrevista obedecendo uma sequência processual em quatro passos: o primeiro em que realiza-se a transcrição fiel das respostas do participante; o segundo passo representa a identificação das significações; o terceiro passo promove a ligação dos significados ao contexto do discurso; e o quarto passo identifica as palavras-chave e os núcleos de pensamentos dos participantes.

Ao aplicar a metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho este estudo considera aplicar a Análise do Discurso como recurso de análise de dados; técnica que, segundo Bardin (1977), tem por princípios básicos a linguística, a psicanálise e as ciências sociais para a compreensão dos símbolos que produzem os sentidos com o propósito de examinar, a partir da percepção das linguagens e expressões do ser humano, a demonstração do raciocínio abstrato em seus núcleos de pensamentos e as livres expressões de suas emoções. Pires (2011, p.128) comenta que essa técnica visa “[...] levantar o discurso produzido pelo indivíduo, levando em consideração a sua realidade subjetiva, que determina seus comportamentos e práticas”. Assim, os trâmites para análise dos dados dessa pesquisa seguem os pressupostos categorizados sob a ótica temática da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2004) que busca conhecer a intimidade da vivência do trabalhador para compreender os significados, valores e suas atitudes.

Por conseguinte, quanto à forma de abordagem e tabulação dos dados coletados serão utilizados os princípios qualitativos e quantitativos para um discernimento das variáveis que respondam aos objetivos dessa pesquisa. Com relação a transcrição das entrevistas que foram gravadas, a pesquisadora optou em utilizar um software para Transcrição Instantânea, disponibilizado pela Plataforma *Google*, instrumento que foi útil para inserir no capítulo três pequenos trechos contendo as falas dos entrevistados para validar as observações discussões acerca dos resultados obtidos.

## 2.6 A CRONOLOGIA DA PESQUISA

A cronologia entre a idealização desse estudo, sua constituição e a realização destaca-se os seguintes marcos:

1. Construção da fundamentação teórica sobre os objetos e categorias focos desse estudo;
2. Submissão do projeto ao comitê de ética;
3. Delineamento e semiestruturação da entrevista como instrumento de coleta de dados;
4. Aprovação da pesquisa pelo comitê de ética;
5. Realização de pré-teste;
6. Realização das entrevistas com os voluntários que compõem o coletivo da pesquisa;
7. Laboração da análise do discurso obtidos nas entrevistas;
8. Validação e, ou, refutação da análise do discurso;

9. Apresentação coletiva para discussão dos resultados e devolutiva da pesquisa.

## 2.7 O MÉTODO *STRICTO SENSU* DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O método *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho fundamenta-se na relação entre trabalho e saúde, ele adota como objetivo a pormenorização das estratégias individuais e coletivas para a mobilização subjetiva perante a rigidez da organização do trabalho. Diferente de outras abordagens, por exemplo, a ergonomia, a Psicodinâmica do Trabalho não tem por objetivo a identificação de pontos a serem melhorados no ambiente de tarefas como também não apresenta recomendações para modificações de processos; Heloani e Lancman, (2004) comentam que o método, segundo Dejours (1999), implica em discutir fatores relativos ao prazer, ao sofrimento do trabalho e as estratégias defensivas para favorecer a reflexão a fim de que trabalhadores criem mobilizações que alavanquem mudanças em suas relações laborais.

Dejours (1992) prevê etapas distintas sobre o método *stricto sensu* da Psicodinâmica do trabalho que são descritas por Macedo e Miranda (2019): demanda; pré-pesquisa; pesquisa propriamente dita, validação do relatório e devolutiva. Essas etapas perpassam pela enquete/entrevista, pela interpretação, pela validação e refutação até a validação ampliada das informações coletadas.

### **a) Primeira etapa – Demanda**

Segundo Pires (2011), a representatividade da demanda é constituída pelo pesquisador e caracterizada por profissionais interessados em participar do estudo, seja de forma coletiva ou individual, de modo que a observação dessa etapa na metodologia da Psicodinâmica do Trabalho tem como objetivo garantir aos interessados uma participação espontânea, o sigilo de sua identidade e assegurar que o instrumento de pesquisa não será utilizado como ferramenta de persuasão ou manipulação; salvaguardando para que o participante tenha a opção de desvincular-se a qualquer instante do estudo.

### **b) Segunda etapa – Pré-teste**

A etapa relativa ao pré-teste é composta por subprocessos que permeiam o contato com a instituição foco da pesquisa para solicitação de aval e aceite da atividade, o convite e a seleção dos profissionais que, voluntariamente, se disponibilizam para o estudo; e, segundo

Pires (2011), consiste na realização de evento piloto para a aplicação do roteiro semiestruturado de entrevista. O objetivo dessa etapa, conforme Heloani e Lancman (2004), consiste em iniciar o contato com a instituição foco da pesquisa buscando resguardar a realização da pesquisa, experimentar as ferramentas e modelos de eventos para a coleta de dados, bem como, definir o coletivo de pesquisa e coletivo de controle da pesquisa.

**c) Terceira etapa – A pesquisa**

Dejours (2015) declara que a pesquisa deve ser aplicada no local acordado com os voluntários de forma a reunir um grupo de pessoas dispostas a externar suas relações e a organização do trabalho, apresentar aspectos relevantes sobre suas vivências de prazer e sofrimento e as estratégias de enfrentamento. Nesse sentido, Pires (2011) comenta que dentro da premissa da Psicodinâmica do trabalho existem requisitos fundamentais para a realização da pesquisa, essas premissas envolvem o estabelecimento do local de pesquisa, a determinação de intervalos de aplicação da pesquisa e a estruturação do grupo constituinte. O objetivo dessa terceira etapa, no método específico da Psicodinâmica do Trabalho, segundo Heloani e Lancman (2004), são distintos os quais podem ser listados como: a apresentação do corpo da pesquisa e dos pesquisadores aos constituintes do grupo; exibir o foco da Psicodinâmica do trabalho; instigar reflexões sobre as relações e a organização do trabalho; verificar os a existência ações de enfrentamento.

**d) Quarta etapa - Validação e/ou refutação de dados**

A etapa de validação ou refutação dos dados observado, segundo Fleury e Macêdo (2012), é realizada geralmente em dois momentos; a primeira validação se faz durante o evento de aplicação da entrevista com o coletivo da pesquisa; e a segunda validação ou refutação é realizada pelo pesquisador na continuidade da investigação em suas interpretações. Essa etapa da metodologia busca apresentar o cenário constituinte e as vivências dos trabalhadores e suas ações no plano individual e coletivo. Sobre a análise do material pesquisado, Ferreira (2010) comenta que é um processo que segue as categorias estudadas pelo pesquisador dentro da Psicodinâmica do Trabalho, perpassa a identificação e construção do memorial referente à fala dos trabalhadores para que se compreenda as relações com o trabalho; nessa etapa, o

pesquisador promove uma interpretação das informações coletadas e analisa as verbalizações do coletivo da pesquisa.

#### e) Quinta etapa - Devolutiva da pesquisa

Pires (2011) comenta que a etapa referente à devolutiva da pesquisa tem como função primordial a verificação do relatório apresentado pelos pesquisadores observando a coerência entre as categorias estudadas e as vivências relatadas de forma que seja possível a produção de novos pensamentos e comportamentos nos trabalhadores. Segundo Ferreira (2010), essa etapa é concluída com a entrega de um relatório para o público interessado na pesquisa (participantes, gestores e afins).

Figura 01 – Ilustração das etapas que compõem a metodologia stricto sensu da PDT



Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

## **CAPÍTULO 03 – DISCUSSÕES E RESULTADOS DA PESQUISA**

A pesquisa pautou-se pela metodologia *Stricto Sensu* da Psicodinâmica do Trabalho, postulada por Christoph Dejours (1992, 1994, 2005, 2006, 2007, 2008, 2010), visando contemplar o objetivo geral em sua proposição de analisar as vivências de prazer e sofrimento do professor formador de disciplinas para a EaD ofertadas pelo CEAR.

A aplicação da pesquisa bibliográfica possibilitou a construção do capítulo 1 apresentando as contextualizações do trabalho docente no âmbito da Educação a Distância e na elaboração do capítulo 2 que apresentou o delineamento da metodologia da pesquisa.

Já esse capítulo é destinado a apresentação dos resultados da pesquisa que teve como objetivo geral a intensão de analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do(a) professor(a) formador(a) de disciplinas para a EaD ofertadas pelo CEAR, além de apresentar os resultados dos objetivos específicos que contemplavam a investigação das categorias da Psicodinâmica do trabalho; o levantamento de indicadores de Prazer e Sofrimento do(a) professor(a) formador(a) e a identificação das estratégias de enfrentamento e defesas utilizadas na prática laboral desses profissionais.

A estruturação desse capítulo foi dividida e três subseções: 3.1 Categorização dos participantes da pesquisa; 3.2 Discussões sobre a Organização do Trabalho; 3.3 Discussões sobre a Mobilização Subjetiva. Vale lembrar que a efetivação da pesquisa ocorreu em conformidade ao cronograma estabelecido sem nenhuma intercorrência.

A preparação da fundamentação teórica sobre as abordagens consistentes desse estudo foi promovida entre os meses de janeiro a maio de 2022, enquanto aguardava a aprovação pelo comitê de ética entre dias 25 de fevereiro e onze abril de 2022. Após sua aprovação pelo Parecer Consubstanciado nº 5.354.489, com Certificado de Apresentação de Apreciação Ética – CAAE nº 56851522.1.0000.8113, as etapas da metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica tiveram início.

No dia 10 de agosto de 2022 foi realizada a etapa do pré-teste envolvendo o coletivo de três professores. Esse momento foi destinado à calibragem do instrumento de coleta de dados e de observações para que o pesquisador alinhasse os objetivos da pesquisa e suas metodologias.



Posteriormente, foram realizados outros quatro encontros, sendo: um no 24 de agosto, um no dia 9 de setembro, um no dia 27 de setembro e o último no dia 06 de outubro de 2022. Totalizaram-se um número de quatorze novos participantes incluindo os professores que fizeram parte do pré-teste.

Os encontros foram todos realizados em sala virtual, registrando uma média de sessenta e cinco minutos de duração. As entrevistas foram realizadas via plataforma *Google Meet* pelo endereço eletrônico <https://meet.google.com/ao%20-jaxm-dvm> que foi direcionado aos professores via *WhatsApp*, conforme a disponibilidade informada. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas pela autora, com o consentimento dos participantes. Na transcrição das entrevistas, todos os compromissos atrelados ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE foram considerados e cumpridos, garantindo o sigilo, a privacidade e a guarda do material coletado.

A etapa relativa à validação e refutação dos dados ocorreu entre os dias 7 e 10 de outubro de 2022 com vistas a elaboração do texto para este capítulo. A Análise de Conteúdo das informações validadas foi realizada entre os dias 11 e o dia 16 de outubro do ano corrente, para apresentar os resultados da pesquisa. A apresentação dos resultados conforme a Análise de Conteúdo seguiu a abordagem de Bardin (1977) que observa a fala e o seu valor semântico, além de aplicar o método proposto por Dejours (2008) que tem foco no processo de compreensão de como o trabalhador se relaciona com o seu meio ambiente.

### 3.1 CATEGORIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes que se voluntariaram atendiam os critérios propostos para esse estudo, uma vez que eram professores formadores de disciplinas que seriam ofertadas pelo CEAR-UEG, estavam qualificados pela instituição e atuantes nos últimos cinco anos, ressaltando que não houve nenhum voluntário para a pesquisa que não contemplasse esses critérios.

Do universo de quarenta profissionais listados pelo CEAR, um total de quatorze professores voluntariou-se como participantes para esse estudo. Desse total, três professores fizeram parte da primeira etapa que consistia na aplicação do pré-teste e doze professores fizeram parte da pesquisa propriamente dita que realizou encontros em várias datas.

A descrição do corpo coletivo desta pesquisa recebe siglas para reconhecimento e tratamento das informações, seguindo a proposta de ética e confidencialidade. Abaixo segue a descrição que utiliza a letra “P” de professor seguida de um número.

Quadro 11 – Descrição dos participantes da pesquisa

	<b>Sexo</b>	<b>Formação</b>	<b>Idade</b>	<b>Anos de docência</b>
P-1	Feminino	Administração	47	16
P-2	Feminino	Contábeis	45	12
P-3	Masculino	História	38	12
P-4	Feminino	Contábeis	46	18
P-5	Masculino	Economia	37	4
P-6	Masculino	Sociologia e Pedagogia	44	19
P-7	Masculino	Administração	47	19
P-8	Feminino	Administração	44	10
P-9	Feminino	Administração	37	11
P-10	Feminino	Administração	47	13
P-11	Feminino	Sociologia	47	23
P-12	Feminino	Administração	42	16
P-13	Feminino	Administração	53	21
P-14	Feminino	Pedagogia	45	19

Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

Esse perfilamento do coletivo voluntário da pesquisa foi indiscutivelmente preciso para que a pesquisadora reunisse condições para assimilar as falas e expressões durante a entrevista que privilegiou a escuta como premissa básica conforme dito por Dejours (1992) até mesmo para conseguir detectar opiniões e posturas contrárias ao discurso.

Considerando ainda a abordagem de Bardin (1977, p. 34) em que o tratamento das informações obtidas pesquisas não precisam se limitar ao conteúdo da fala uma vez eu “a análise de conteúdo pode ser uma análise dos <significados> (exemplo: a análise temática), embora possa ser também uma análise dos <significantes> (análise lexical, análise dos procedimentos)” nestes termos, essas abordagens conduziram o tratamento descritivo da fala dos participantes.

A grande surpresa, que esse ponto da pesquisa revelou, foi a maturidade dos profissionais envolvidos na elaboração das disciplinas para a EaD ofertadas pelo CEAR; todos

eles, com muitos anos de experiência e formação diversificada; em que apenas um participante possuía menos de cinco anos de prática.

### 3.2 DISCUSSÃO SOBRE A REALIZAÇÃO DO PRÉ-TESTE

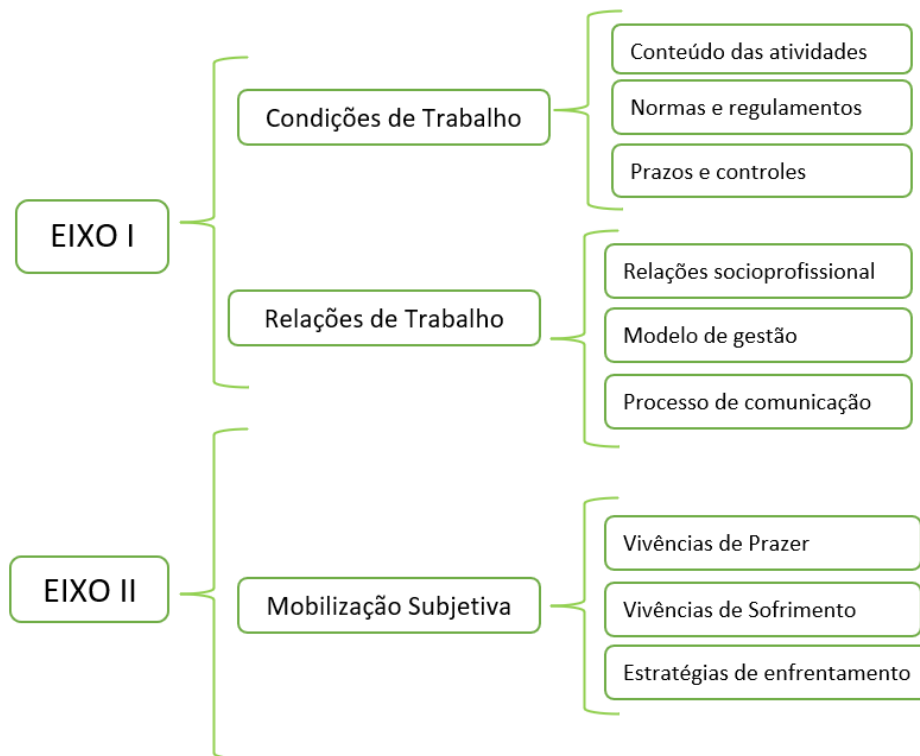
A realização da primeira entrevista teve a participação de três professores e aconteceu no dia 10 de agosto do ano corrente, utilizando o instrumento de coleta de dados estruturado originalmente na etapa de estruturação da pesquisa. O instrumento de coleta de dados, que semiestruturava a entrevista, foi idealizado contendo dois eixos: o primeiro tratava de conteúdos sobre as condições e as relações de trabalho; já o segundo eixo abordava as vivências de prazer e sofrimento do professor na condução de suas tarefas de formação de disciplinas para a EaD e na adoção de estratégias de enfrentamento e defesa. A saber que, o primeiro eixo foi estruturado contendo um total de quatorze direcionamentos e o segundo eixo apresentava dezesseis linhas de debates.

A experiência ao conduzir a primeira entrevista levou em consideração a totalidade de interrogações previstas no instrumento de coleta de dados, fato que produziu um encontro virtual que totalizou uma hora e dezenove minutos de fala. No entanto, o encontro foi finalizado sem que todos os itens fossem completamente abordados. Mas, além de não abordar os questionamentos em sua íntegra, o aspecto que mais chamou a atenção da pesquisadora foi o cansaço dos participantes em suas expressões não verbalizadas em busca de uma finalização breve.

Essa observação acerca do cansaço e da ânsia velada para finalização da reunião, que já perdurava setenta e nove minutos, fez com que a pesquisadora tal qual Bardin (1977, p. 39) comentava ser o analista de conteúdo: “um arqueólogo” que “Trabalha com vestígios” entendeu-se a necessidade de uma reformulação para abreviamento da semiestruturação da pesquisa. Por não ter abordado a completude expectada para o estudo, as declarações sobre as percepções dos professores sobre a Psicodinâmica do Trabalho em seus eixos foram então descartadas e não utilizadas na elaboração do capítulo três que comenta os resultados da pesquisa. Assim, a pesquisadora, a partir das observações com relação ao cansaço de uma

reunião extensa e da não conclusão das abordagens, reformulou o instrumento de coleta de dados reajustando-o para uma abordagem mais direta, questionando as linhas gerais do estudo conforme apresenta a figura abaixo:

Figura 02 – Reestruturação para o instrumento de coleta de dados



Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

A realização do pré-teste foi útil na reestruturação dos direcionamentos conduzidos nas entrevistas aconteceram em conformidade às quatro propostas de estímulos para as falas dos professores participantes:

- Comente sobre como é sua rotina na formação de disciplinas.
- O que você tem a dizer sobre as normas, regulamentos, prazos e controles do CEAR para a formação das disciplinas?
- Compartilhe suas experiências prazerosas na rotina de formação de disciplinas para o CEAR.

- Você pode expor suas experiências de sofrimento ao formatar as disciplinas para a EaD?

O resultado dessa condução mais focada teve como resultado entrevistas com duração máxima em torno de 55 minutos, conseqüentemente, não houve no corpo entrevistado a demonstração de cansaço ou ansiedade pela finalização do encontro. Vale ressaltar que a pesquisadora optou por não inserir os participantes do pré-teste em novos grupos de entrevistas para evitar qualquer tipo de influência sobre os quesitos abordados.

### 3.3 DISCUSSÕES SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Já com o instrumento de coleta de dados reestruturado, iniciou-se as rodadas de entrevistas com os professores formadores de disciplinas EaD ofertadas pelo CEAR. É importante ressaltar que a reestruturação se manteve no direcionamento original, apresentando as demandas aos participantes e guiando-os pelos eixos do estudo conforme previsto pela Psicodinâmica do Trabalho, de forma tal que, foi possível obter material suficiente para concluir os objetivos propostos para esse estudo.

No que tange ao primeiro eixo do instrumento de coleta de dados da pesquisa, os voluntários foram incentivados a falar sobre sua rotina na preparação das disciplinas, sobre as normas, regulamentos e prazos em seu trabalho. Já o segundo eixo do instrumento de coleta de dados estimulou os entrevistados a manifestarem aspectos relativos à mobilização subjetiva de prazer, sofrimento e enfrentamentos relativo às suas vivências e relações com a organização, parceiros de trabalho e suas rotinas.

Todas as entrevistas realizadas foram conduzidas segundo a abordagem da Psicodinâmica. Em seu primeiro eixo, alinhadas ao discurso de Pires (2011) que considera a organização do trabalho como “[...] um compromisso negociado entre quem organiza e quem faz. Ela evolui e se transforma: as instalações mudam, o mercado muda, o cliente muda, as relações de trabalho mudam e transformam a qualidade do trabalho”. E, por natureza idêntica, o segundo eixo considerou a mobilização subjetiva definida por Dejours (1999) como um conjunto de recursos psicológicos que o indivíduo possui para significar ou ressignificar seu

trabalho reverberando em espaço público nas discussões sobre o trabalho, sendo este, interdependente de um processo dinâmico de contribuição-retribuição ao reconhecimento de seu trabalho por seus pares e seus superiores.

### 3.3.1 Condições de trabalho

Ao conduzir as entrevistas para o debate sobre a Organização do Trabalho na abordagem da Psicodinâmica, considerando diversos aspectos a partir do coletivo laboral, concebeu-se a importância da história profissional entre lutas e situações dinâmicas ou complexas para compreender as negociações no ambiente profissional, conforme Dejours (2005); ponderando o ritmo da produção, refletindo sobre a estrutura organizacional e diversos outros aspectos e relações entre empregador e empregado; lembrando que ao falar de condições de trabalho Dejours (1992) separa em ambiente físico e também biológico.

Na intimidade dessas perspectivas, as entrevistas desenvolveram-se promovendo debates intensos e reflexivos nos professores ao falar das instalações físicas do CEAR e das condições técnicas ofertadas pela plataforma *Moodle* utilizada pela UEG na estruturação das disciplinas.

Os resultados obtidos, durante as entrevistas, demonstram opiniões diversas, uma vez que os discursos em momentos distintos não se alinhavam completamente acerca das condições de trabalho, sendo pontuados por alguns como ótimas e outros considerando que são inexistentes ou que não apresentam qualidade suficiente, não oferecendo um ambiente de trabalho propício para a produção de disciplinas.

Segue alguns trechos contendo fragmentos das falas dos professores formadores para ilustrar sua visão positiva sobre as condições de trabalho:

*“acredito que o CEAR atualmente, nos dá plenas condições de realizar um bom trabalho né; com os alunos, vejo isso com a forma que nós dá para podermos nos interagir com os alunos; nas formas em que nós podemos tornar as atividades um pouco mais práticas; é assim como, as avaliações, os debates; vídeo; se toma a aula um pouco mais interativa.” P-7*

*“diante do que é dado a ela (coordenadora do CEAR) diante do que o Ministério Público permite dar a ela, eu falo que o trabalho do CEAR é sensacional, e o moodle hoje colocado sem mão de obra alguma é fantástico.” P-7*

*“trabalho com o CEAR como formadora de disciplinas, mas, não faço parte da equipe de lotação de lá, sou lotada em outro campus, mas, sei que lá tem espaço, mesas, cadeiras e computadores não só para o pessoal de lá, mas, para outros professores, porque antes da pandemia nós íamos lá para corrigir as provas, então sei que o espaço é bem amplo, não sei como está agora.” P-13*

*“o CEAR oferece boas condições de trabalho com mesas e computadores para os professores e tutores, mas, acredito que tenha muitos professores ou tutores que não são exclusivos do CEAR não tenham essa informação. P-14*

Em detrimento, às verbalizações de que o CEAR oferece condições de trabalho favoráveis para as práticas docentes, alguns professores verbalizaram suas ideias contrárias, indo ao encontro dos estudos de Mesquita (2018, p. 113) afirmando que a Organização do Trabalho quase sempre “[...] produz vivências contraditórias entre as necessidades e desejos dos trabalhadores e sua realidade laboral concreta.” comentário que corrobora as ponderações de Dejours (1999, p. 170) em afirmar que a organização do trabalho “[...] nunca é suficientemente boa; é sempre ruim e sempre causa sofrimento”.

A seguir alguns destaques das falas em que professores formadores apresentaram suas percepções não positivas sobre as condições de trabalho com relação ao espaço físico oferecido pelo CEAR:

*“sobre as condições de trabalho para a realização dessa tarefa; se o professor, se ele não tiver os equipamentos, ele está lascado, porque a instituição, ela, não oferece; então assim, a acaba que, eu posso falar que é inexistente por parte da instituição [...] a instituição ela não oferece é nenhum tipo de condição para o professor realizar as atividades e, dificuldades para a realização dos trabalhos elas existem sim, a até mesmo porque eu posso estar com o meu equipamento danificado por exemplo.” P-1*

*“o espaço do CEAR, eu não considero adequado. Não tem silêncio lá no espaço, então, isso tira muito a concentração mas, em contraposição qualquer professor seja do CEAR ou das presencias ou das graduações se chegar lá, tem computadores para esse professor trabalhar, com teclado, mouse, os programas que são exigidos; mas, como eu falei: não é um local silencioso.” P-3*

*“como eu falei tem que cumprir um horário lá, então, às vezes assim esse horário que você cumpre lá é complicado, porque, como a questão do trabalho, não rende, muitas vezes você acaba é perdendo tempo ficando lá presencialmente.” P-3*

*“eu estou cortando aqui coçando a minha língua pra poder falar! Assim, sobre as condições: se o meu computador é show de bola, se eu sei mexer com OpenOffice. com o StarOffice ou com o LibreOffice que o CEAR pede para a gente, eu estou muito bem!! Se não tenho, eu não posso esperar nada, porque infelizmente institucionalmente nós não vamos ganhar um computador que nem o pessoal da educação básica ganhou [...] Quem tem boa condição de trabalho, quem sabe fazer*

*o trabalho, quem quer o trabalho, aí dá conta dos trabalhos, mas, quem não tem, vai ficar na metade do caminho e é trabalho perdido, tempo perdido” P-2*

A percepção obtida, neste ponto, é que existem dois tipos de profissionais trabalhando no CEAR, aqueles que compõem a equipe estrutural do departamento e aqueles que estão como complemento de carga horária. Essas duas modalidades de atuações reverberaram na percepção de que as condições de trabalho não são favoráveis, talvez por desconhecerem as normas do departamento, considerando o fato de serem obrigados ao cumprimento de carga horária de forma presencial. No entanto, outra percepção ocorreu, que existem, também, dois perfis de profissionais, aqueles que estão aptos ao trabalho em EaD e aqueles que tentam escapar da presencialidade.

Segundo Mesquita (2018), a Organização do Trabalho, também, abarca o contexto sobre quais as modalidades o trabalho será realizado ou quais procedimentos serão utilizados indicando o uso específico de máquinas e meios de execução. Segue alguns trechos em que os professores comentam sobre o instrumental utilizado por eles.

*“acho que já está na hora da UEG repaginar o Moodle.” P-1*

*“gente teve uma intempérie no começo do semestre passado, que a gente ficou com a biblioteca virtual suspensa. um período aguardando aí, contrato, e foi uma loucura, porque a grande parte das nossas disciplinas vinculam aos livros da biblioteca virtual para que o nosso aluno tenha esse arcabouço teórico e como é que fazias sem livro aí, algumas orientações foram baixar PDF.” P-8*

*“os instrumentos que o moodle da UEG nos fornece como atividades avaliativas é muito restrito, resumo de tarefa, glossário, fórum de discussão, palavra cruzada. Eu fico caçando alguma coisa diferente, porque eu se eu fosse aluno, já estava enjoada né? De fazer, tudo a mesma coisa, não aguenta mais! Aí eu fiz uma palavra cruzada esses dias, que eu não tinha muito costume de fazer, aí, mas é limitado são muito poucos instrumentos que nós temos para usar dentro da plataforma do moodle. Uma outra coisa, que eu sinto muita falta [...] eu me sinto muito presa, quanto à formatação, a mexer no moodle, a gente não tem acesso a nada, nós não podemos. Eu fiz uma Wick com uma disciplina e eu não conseguia entender na correção, o que é, o que cada aluno tinha escrito, porque o relatório de correção da Wick é péssimo, eu não consigo ver a produção que um aluno fez, o que que emendou com a outra, eu falei: Nunca mais eu faço!! Eu não consigo medir, avaliar o que que o aluno pensa, o que o outro fez [...], então eu não gosto das ferramentas, elas são obsoletas, antigas. P-8*

*“Acho que a plataforma que utilizamos, pode ser melhor utilizada, agora não tem jeito é de usar outras planilhas, o que eu queria muito, porque na UEG não funciona o pacote office da Microsoft, porque até onde eu sei, parece que tudo funciona só no LibreOffice do Linux né?” P-13*



Alguns professores pontuaram a preocupação do CEAR na qualificação contínua deles para o exercício da formação e tutoria das disciplinas em EaD ofertando cursos de formação, fato que coaduna com as premissas de Dejours (1999), ao comentar que a Organização do Trabalho conjectura em sua abordagem que os trabalhadores são os indivíduos mais indicados para propor ajustamentos e soluções. Segue alguns trechos com comentários dos professores para ilustrar:

*“antes de tudo isso que eu falei, tem o curso que é o curso de capacitação em que a gente aprende a fazer essas disciplinas na EaD, mas assim, aprende do jeito específico do CEAR, que tem suas particularidades, que é bem burocrático. Então, você faz esse curso de capacitação para aprender a lidar com essa burocracia do CEAR, correspondente ao modelo de educação a distância que é implementado na UEG.” P-3*

*“eu fiz todas as formações que CEAR pedia ou oferecia, tanto, é que é quando a gente propõe, né... ou vai renovar a gente tem esse curso para a gente montar a disciplina.” P-6*

*“eu fiz o curso de formação tutoria duas vezes.” P-10*

*“eu sempre fiz os cursos que o CEAR oferece, e sempre que inicia o semestre o CEAR recebemos e-mail com todas as orientações do que devemos fazer, em um semestre a gente atualiza o plano de ensino em todos dos detalhes, em outro semestre a gente atualiza a parte das avaliações e assim por diante, esse semestre foi aberto uma página no moodle para o repositório contendo todas as informações. Então acho muito bom esse cuidado em nos preparar.” P-13*

*“o CEAR tem sim, a preocupação de preparar o professor formador, eu percebo que a gestão se preocupa com isso.” P-14*

A partir dessas falas observou-se que os professores reconhecem a necessidade de se qualificarem e reconhecem o esforço do CEAR na condução dos trabalhos, mas apresentam ansiedades e incômodos com as limitações da Plataforma *Moodle*.

A finalização dos debates sobre esse assunto foi pontual direcionando os participantes ao tratamento da próxima abordagem do instrumento de coleta de dados para a descrição de suas atividades enquanto formador de disciplinas para EaD.

### 3.3.1.1 Conteúdo das atividades enquanto formador de disciplina para EaD

A condução desse item sondou os professores sobre a descrição do seu processo criativo, de suas atividades rotineiras na formação de disciplinas considerando que a atividade de trabalho segundo Silva (2015, p. 116) afirma ser “[...] um processo dialético, de um lado, o sujeito, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, as quais interferem sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo contexto.”

Sobre o conteúdo das suas atividades e sua rotina para a formação de disciplinas, as observações foram diversas, comentando pontos distintos, demonstrando que cada professor possui uma metodologia própria, mesmo dentro dos padrões de produção, a rotina é personalizada por cada professor formador. A seguir alguns trechos:

*“primeiramente é preparar quais serão as bibliografias o que eu irei utilizar, é fazer o levantamento do material, depois do material levantado, verificar as questões, o material teórico, depois das questões as atividades, o que que eu posso incluir lá de atividades relacionadas ao assunto, posteriormente, é já inseri esse material dentro dentro das pastas lá que o CEAR disponibiliza e ficar cruzando os dedos para que o tutor que vai me acompanhar não mande muita coisa de volta.” P-1*

*“primeiro passo é conhecer a ementa, conhecer os autores, porque fica mais leve, porque eu acredito que o trabalho quando você conhece os autores que você vai trabalhar, aí depois você seque o que está programado para fazer.” P-2*

*“eu trabalho com uma planilha [...]a gente chama essa planilha de esboço da disciplina, então a primeira coisa que eu faço é preencher essa planilha que tem várias colunas. Uma coluna para a referência dessa atividade, uma coluna para ementa, para saber qual parte da emenda que aquela atividade contempla, essa planilha contempla quais atividades você vai trabalhar; os as referências, aí é feita essa planilha, então a gente começa a ler as referências e, na leitura já vai tirando as possíveis atividades, sempre tentando contemplar um número diferente, um tipo diferente de atividade: forum, questionário, questionário discursivo, envio de tarefas etc.” P-3*

*“tem o passo a passo, o prazo, modelo de AO, cronograma do que a gente precisa entregar, que aí a gente vai acompanhando aquilo ali.” P-9*

*“quando é pra criar uma disciplina do zero, eu sempre pego primeiro a ementa e a referência bibliográfica, depois vou abrindo os livros da referência na biblioteca virtual e verifico quais os capítulo que contemplam a ementa e aí eu vou separando tudo em um planilha de excel, aí depois eu defino quais serão as atividades e pontuações para cada etapa da ementa separando em AO, depois eu faço o plano*

*de ensino, depois eu preencho todos os formulários colocando as partes básicas e as datas, pontuações, orientações, etc aí depois eu volto nos formulários para preencher o campo de instruções que é aquela parte que a gente apresenta para o aluno, depois de tudo pronto eu revejo as questões ortográficas e posto nos repositórios das pastas, mas, se é uma disciplina que já está rodando eu sigo as orientações do CEAR para atualizar o que for a indicação daquele semestre.” P-13*

Quando questionados sobre a condução dos seus trabalhos na instituição, alguns dos professores comentaram que a formação de disciplina para o CEAR é burocrática, mecanizada e engessada, aspecto que para Dejours (1995; 1997 e 1998) apresenta-se como um alerta, tendo vista que, para os estudos da Psicodinâmica do Trabalho quando a atividade laboral é mecanizada esta se torna fonte de origem de uma diversidade de sofrimentos que impactam o profissional e sua vivência no ambiente de trabalho. Estão listados a seguir alguns trechos sobre esse item.

*“esse trabalho é mecanizado, é burocrático e, é engessado; se você não rodar dentro dessas caixinhas, desses três pontos, você não conclui, você não formata uma disciplina” P-1*

*“basicamente o trabalho é ler e escrever dentro do padrão.” P-2*

*“burocrático porque há uma interposição de diversos setores antes de você chegar no ponto final que é o aluno e; mecanizado e engessado porque depois de dois anos apendi da forma como eles gostam e não tem sair daquele jeito”. P-3*

*“concordo sim, que o trabalho é burocrático e até engessado, mas, não vejo como ser diferente em se falando de EaD, acredito que é preciso ter sim um padrão, normas e prazos, porque se não a coisa fica solta, e a EaD é uma metodologia que exige muita disciplina, tanto do aluno, quanto do docente e do tutor, e por disciplina entende-se burocracia, já imaginei dois mil alunos mandando as atividades quando quisessem, ou até mesmo para nos os professores a gente mandando os materiais para publicação quando a gente quisesse... ia ser o caos.” P-13*

Debatendo sobre sua rotina de trabalho, alguns dos professores comentaram que após de um determinado tempo escrevendo as disciplinas, é possível conhecer o padrão e as rotinas para o trabalho de formação e assim antever as exigências, fato que segundo um dos professores *“aí o processo fica bem mais fácil”* P-3, discurso que autêntica os estudos de Silva (2015) quando descreve que a Organização do Trabalho envolve, também, os meios da execução da tarefa. Segue alguns trechos que simbolizam esse ponto.

*“depois que você está a dois anos, vamos colocar assim: depois que você está dois anos fazendo disciplinas, se diminui muito as correções porque você já sabe que eles vão pedir etc.” P-3*

*“Já achei o trabalho de formatação de disciplina difícil, hoje não acho mais, acredito que é, porque, eu já entendi os procedimentos do CEAR e já sei o que eles vão pedir, agora eu até faço antes mesmo deles pedirem, aí quando falam que tem que fazer o meu já tá pronto.” P-13*

Ao serem questionados sobre o planejamento de suas rotinas de trabalho, alguns professores comentaram que é difícil se organizarem para a produção por conta da rotina intensa, o acúmulo de trabalho ou retrabalho, que toma mais tempo do que era previsto em primeira instância, situação que Dejours (1992) apontou justamente por ser o trabalho o componente cêntrico para formação da identidade e garantia da saúde do trabalhador e que se ele sobrepuja a jornada de trabalho, essa ação reverbera no viver do indivíduo seja profissionalmente ou socialmente. A seguir alguns trechos contendo as verbalizações dos professores entrevistados sobre suas organizações.

*“mas aí eu tenho uma problemática com isso. Né? Como que a gente consegue organizar a disposição, por ser EaD o pessoal pensa que literalmente é 24 horas; então até se você olhar os mapas de horário; se você pegar os extratos quando que é acessado, por quanto tempo é acessado, tanto por nós, quanto pelos alunos, né? É, uma loucura é 24 horas.” P-6*

*“só acho complicado é que eu estou em outro campus da UEG também, não sou lotado no CEAR, então acho complicado porque a formação da disciplina, porque ela acontece um semestre antes, então, já estou com quarenta horas e tenho que organizar mais uma disciplina que é para o próximo semestre, aí quando vai somar tudo do semestre atual agente está trabalhando muito mais que as quarenta horas.” P-9*

*“só acho difícil quando tem que consertar alguma coisa, refazer né, porque a gente se programa, aí quando vem o feedback a gente tem que refazer, pior é quando a gente não entende direito o que está errado e tem que refazer mais de uma vez, haja tempo, quebra toda a programação.” P-13*

A finalização dessa parcela da entrevista suscitou o entendimento de que os professores em sua maioria possuem dificuldades na organização do seu trabalho, não por falta de capacidades ou habilidades, mas sim, por conta de uma sobrecarga de atividades e por acreditarem que os prazos disponibilizados são insuficientes, aspecto que manteve os

professores atentos direcionando as falas para as reflexões sobre os regulamentos e as normas contempladas em suas atividades enquanto formadores de disciplinas.

### 3.3.1.2 Normas e regulamentos

Dentre as falas dos professores percebe-se que todos em unanimidade conhecem as normas, regulamentos e processos para a formatação das disciplinas e condução dos seus trabalhos, no entanto, é explicitado em seus discursos a insatisfação descrevendo o padrão como elemento dificultador da atividade docente. As divergências entre as normas e regulamentos da organização e as necessidades do trabalhador lembram das primeiras abordagens da Psicodinâmica do Trabalho (1992) em que apontava para o conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do trabalhador. Segue alguns comentários perfilados.

*“as normas, elas são extremamente rígidas para a elaboração das disciplinas, né, então assim, é um formato rígido, engessado que não nos permite enquanto professores sair daquele controle que é o cear impõem, então assim, a forma de fazer a biblioteca tem que ser daquele jeito, a forma de fazer apresentação daquele jeito.”*  
P-1

*“o CEAR, ele ter um padrão, tem hora que fica difícil, porque você tem que fazer as coisas encaixarem no padrão, então assim, eu tenho autonomia, tipo, mexer em qualquer conteúdo, mas, se eu quiser mexer em um outro padrão, aí não consigo, porque aí tem que ser no padrão das ferramentas que tem, do padrão que se tem para nota, para divisão de nota, para atividades quantidade de atividades, isso é colocado pelo CEAR.”* P-6

*“o padrão de formatação das disciplinas com relação as atividades, é muito limitado, acho que é por causa do moodle que não dá tanta opção.”* P-12

*“não acho que as normas sejam rígidas, acho que são apenas um direcionamento, porque já teve ocasião em que eu precisei enviar material depois do prazo, em que eu não conseguia fazer algum tipo de processo e recebi ajuda e orientação.”* P-13

*“acho que as normas estão dentro do padrão e eles sempre informam tudo que é preciso saber.”* P-14

Outro ponto observado ainda dentro desse item foi a observação de alguns professores, expressando suas insatisfações com os prazos e controles executados pelo CEAR, para a

elaboração das disciplinas, ponto que foi debatido sem interrupções como se fosse um único tópico. Aqui separados por conta da metodologia.

### 3.3.1.3 Prazos e controles

A concepção Dejouriana reconhece que o conflito entre a organização do trabalho e aspirações do indivíduo com relação a divisão de suas tarefas e limites é inevitável e, ainda segundo Silva (2015, p. 270), “[...] o confronto entre os limites impostos pela organização do trabalho (normas, regulamentos) e a subjetividade, implica sofrimento”, foi inserido o novo contexto de debate sobre os prazos e controles.

A percepção deste contexto, não tardou ser diferente da anterior, todos os professores mostraram-se ansiosos ao comentar suas insatisfações com os prazos, afirmando que poderiam ser maiores e que, com relação aos controles, poderiam ser menos rígidos e mais claros nas devolutivas que aparentemente eram para seguir um padrão e acabavam não seguindo, uma vez que alguns professores verbalizaram que nem todas as devolutivas seguiam os critérios descritos previamente. Segue algumas dessas percepções:

*“os prazos são extremamente apertados, [...]” P-1*

*“Eu acredito que assim... é tem uma certa dificuldade porque, para você fazer algo bem feito, algo de qualidade, demanda um certo tempo e às vezes você não vai ter esse tempo, né? Pra pra pra pra... produzir esse conteúdo, então eu vejo isso como uma barreira [...] não é que os conteúdos que, que eu já vi, que a gente produz sejam conteúdos ruins, não é isso que eu estou dizendo, não é! Mas, eu acho que se tivesse um tempo maior seria melhor!” P-5*

*“eu acho que essa questão do tempo e conteúdo, é uma relação direta assim..., o tempo que você precisa ter para ... para fazer um conteúdo de qualidade inédito ou que seja bem organizado, é pouco ... né.” P-6*

*“e o tempo que a gente tem de produção é muito pequeno.” P-8*

*“eu sinto que os prazos das devolutivas que geralmente são curtos, aí dificulta todo o trabalho da gente.” P-9*

*“os prazos são sempre exíguos, muito rápidos e, eu tenho muitas coisas fazendo ao mesmo tempo.” P-10*

*“eu só acho que para fazer uma disciplina bacana, a gente demora muito mais tempo do que a gente mesmo pensava, eu gosto de buscar coisas novas, aí, quando você vê, o tempo de produção já tá acabando, acho o tempo muito curto, pra gente fazer uma disciplina bem bacana.” P-12*

*“pra gente que não é exclusivo do CEAR os prazos são curtos.” P-13*

*“já aconteceu de um tutor me passar uma devolutiva pedindo a inclusão de um item que não estava na descrição de avaliação... parece que cada um trabalha de um jeito diferente do outro.” P-13*

*“o sistema de tutoria da UEG é horrível.” P-10*

Ainda sobre o debate sobre os prazos e normas, houve um destaque que elencou a dificuldade de encaixar o conteúdo na ferramenta, aqui reconhecida como a plataforma Moodle. Essas dificuldades foram expressas com uma carga de sofrimento na voz ou na expressão facial dos entrevistados. Situações como estas descritas abaixo, imputadas de uma carga de pesar, descritas por Mesquita (2018, p. 43), são assimiladas como “[...] efeitos nocivos da organização do trabalho” o que segundo a autora resulta em perturbações como medo, ansiedade, fadiga, desgastes e mal-estar.

Adiante estão alguns trechos das argumentações dos entrevistados da pesquisa.

*“eu que tenho experiência com jogos eletrônicos, eu quero fazer uma atividade que tenha etapas que o aluno vá passando essas etapas ecada etapa leve a outra etapa e que isso, que as etapas anteriores elas, é, reverbere nas etapas futuras, só que isso é muito complexo, isso às vezes não encaixa né... no modelo do sistema que a gente tem e no pessoal de tecnologia que a gente.” P-3*

*“às vezes não temos tanta habilidade para fazer esse conteúdo encaixar para aquela ferramenta, talvez precisaria de tempo para desenvolver para aquela ferramenta aquele tipo de atividade, que vai ter peso e tal, porque é, é difícil também a gente ficar é atualizando.” P-6*

*“como te falei, já tentei fazer algumas atividades diferentes, já tentei mandar avisos com imagens, por exemplo, o moodle não tem essa opção, e muitas outras coisas, aí fico refém das ferramentas que posso, aí, então eu uso mais o envio de tarefas, porque aí posso colocar vários tipos de trabalhos e até projetos para os alunos desenvolverem.” P-13*

Esse componente da entrevista foi finalizado nos encontros sem que os participantes notassem a duração do encontro, visto que eles já estavam familiarizados e tranquilos para expressarem seus pensamentos e opiniões. De uma forma uníssona, os encontros fluíram sem

a necessidade de muitas intervenções e estimulações por parte da pesquisadora, a partir desse ponto e diante do avançar da entrevista, foi possível perceber no entrevistado, a sensação de pertencimento no processo.

### 3.3.2 Relações de trabalho

As reflexões sobre as relações de trabalho foram balizadas no conteúdo Dejouriano, cuja essência reconhece o homem como um indivíduo pensante que interpreta situações, age e reage, se organiza no mundo do trabalho atribuindo sentidos, construindo contextos e sua identidade social.

a concorrência generalizada, o individualismo, a falta de solidariedade, a cisão de coletivo e seus desdobramentos, embora configurados também pela forma de organização do trabalho (desenhadas pelas práticas de gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho), são consoantes a um contexto social e econômico que interfere diretamente no modo como as pessoas se relacionam no contexto de trabalho (SILVA, 2015, p. 119)

A condução da pesquisa, nesta etapa, exigiu que a pesquisadora seguisse fielmente a modelagem da análise de Bardin (1977, p.14) que propõe a busca por “[...] uma correspondência entre as estruturas semânticas ou linguísticas e as estruturas psicológicas ou sociológicas dos enunciados”.

Nessa pesquisa, a escolha da Análise de Conteúdo de Bardin (1977) amalgamou-se com a compreensão da Psicodinâmica do Trabalho quanto a exigência de uma escuta direcionada a quem realiza a tarefa, uma vez que, o resultado das relações do trabalho reflete em situações encobertas que necessitam ser desveladas.

#### 3.3.2.1 Relações socioprofissional

As relações sociais em ambiente profissional são importantes e inevitáveis, segundo a abordagem de Dejours (1999 e 2005), e reconhecendo que o ato de trabalhar não envolve apenas



as atividades produtivas da organização, mas, também, as atividades básicas de pessoas que convivem em grupos.

Ao comentar sobre as relações socioprofissionais com o CEAR, durante a entrevista, foi possível observar, nos professores, expressões de tranquilidade e satisfação ao verbalizar que possuíam bons relacionamentos entre seus pares e, até, com seus gestores; aspecto que muitos valorizaram e pontuaram como essencial para o bom andamento das atividades enquanto professor formador. Em destaque, alguns fragmentos para corroborar com essa etapa de observações.

*“a minha relação é extremamente positiva com os meus gestores, com a instituição dentro da EAD, são assim 100% tem um alcance 100%, aí no ponto se a gente fosse fazer uma escala likert atingiria o ponto máximo, então assim, eu acredito que a coordenadora geral do CEAR a professora [...] a coordenadora do desenho educacional a professora [...], as professoras que eu peguei até hoje, todas as minhas tutoras que eu peguei até hoje foi assim extremamente positivo.” P-1*

*“na formação de disciplina tenho pouco contato, ou nenhum contato com os estudantes no primeiro momento; pouquíssimo contato depois também quando a disciplina está rodando e; muito contato com outros professores, com desenhistas de educacionais etc.” P-3*

*“porque nós temos a uma concepção de que o CEAR era um pouco afastada, não é da nossa realidade.” P-7*

*“a relação entre os pares é acho que é normal de colegas de trabalho assim, a gente sempre tem alguns colegas que querem impor coisas em relação aos outros e aí, a gente tenta contornar, acho que é nisso.” P-3*

*“tenho até muita tranquilidade com o pessoal.” P-12*

*“considero, ótimas as relações tanto com os colegas quanto com a gestão, lógico que em todo lugar tem gente de todo tipo, mas o ambiente é cordial, somos cordiais uns com os outros, e com alguns mais ainda.” P-13*

Apesar de verbalizarem aspectos positivos, ao realizar uma análise de conteúdo das falas ou nas expressões de fala, observou-se que alguns professores apresentavam em seu timbre uma carga de tristeza e desapontamento, sentimento já esperado, uma vez que, Dejours (1992) havia comentado que, as relações de trabalho podem ser amigáveis, agradáveis ou desagradáveis. Nesse viés, foi possível perceber que a modelagem das relações estabelecidas no ambiente organizacional do CEAR pode conter constrangimentos, ou entraves para o desenvolvimento das tarefas, descortinando vivências de sofrimento ainda não verbalizadas.

A seguir estão alguns dos fragmentos das citadas verbalizações.

*“outro dia auxílio para e eles me explicaram e ficou na mesma.” P-2*

*“gente... sempre tem alguns colegas que querem impor coisas em relação aos outros e aí a gente tenta contornar.” P-4*

*“a gente fica cruzando o dedo pra não ter devoluções, por que tem tutor assim, que não assim..., assim tem gente que não é muito delicada pra falar com a gente, fala como se a gente soubesse de tudo, e tem algumas coisas que falam que precisa, mas não está no check list, mas a gente vai levando, tem gente de todo tipo né?” P-13*

No fluir da entrevista, o debate sobre o modelo de gestão praticado pela atual coordenação do CEAR, foi direcionado pelos próprios entrevistados que ao falar de suas relações profissionais com seus pares, também, incluíram em suas falas os comentários sobre a coordenação. Nesse momento, em todos os grupos percebeu-se um coro harmônico de afirmações positivas, enaltecendo a coordenação e a pessoa da professora que ocupa o cargo atualmente.

### 3.3.2.2 Modelo de gestão

Silva (2015) comenta que o estudo dos modelos de gestão na abordagem Dejouriana possuem por base a racionalidade Tayloriana, no entanto, segue evoluindo em busca de melhorias na organização do trabalho, abrindo espaço para a escuta e a fala do trabalhador.

Sobre a fala, Silva (2015, p. 138) comenta que “[...] pode ser estimulada pela expectativa de promoção de uma ação, do favorecimento de um consenso, da aproximação de pontos de vista, da formulação de decisões convenientes, etc.”. Nos fragmentos apresentados abaixo, seguem algumas observações positivas sobre o modelo de gestão adotado pela atual coordenação.

*“pra mim, a gestão da professora (coordenação) favorece autonomia do professor, ela tem diálogo, ela deixa o professor procor coisas que ele considera que são mais produtivas, que é uma coisa que eu prezo muito.” P-3*

*“no começo eu tive uma ajuda muito bacana eu estava com um pouquinho de*

*dificuldade para entender o que que eles queriam aquele tanto de formulário né [...] a gente fez uma reunião presencial ela (coordenação) me explicou todos os detalhes dos formulários me sugeriu as atividades, algumas coisas eu fui fazendo ali junto com elas já, então eu fiquei uma tarde toda lá e eu tive um apoio , uma ajuda bacana” P-9*

*“o jeito da professora (coordenação) é muito bom, nos dá liberdade e incentiva pra que a gente faça cada vez coisas com mais qualidade e inovação, acho que só não é melhor por que estamos em uma instituição cheia de normas né?” P-13*

Em diálogo P-7 e P-5 comentaram sobre a reestruturação que a UEG passou nos últimos anos e, que tal mudança no aspecto institucional, gerou um déficit de mão de obra para a condução administrativa do CEAR, mas, ambos reconheceram a eficiência da gestão em conduzir seus processos com tão poucos colaboradores, promovendo um trabalho que, segundo eles, está sendo feito a contento de todos. Na fala verbalizada de P-5 *“o pessoal está tirando leite de pedra.”*

Dentro, ainda, da fala em que os professores enaltecem a o modelo de gestão, foram verbalizados outros comentários, pontuando a presteza dos pares e de outras coordenações. Outra observação interessante, nesse momento, se deu com a fala de alguns professores que pontuaram o esforço da coordenação no que tange à formação da equipe e na construção de melhorias para todo o sistema da EaD na UEG. Esse aspecto foi observado quando, P-1 comentou que em sua percepção a gestão do CEAR não tem muita opção na seleção de pessoal para a formação da equipe, e seguidamente é corroborado por outros entrevistados:

*“muitas pessoas querem ir para o CEAR, uma professora chegou no CEAR recentemente, foi ela que pediu para ir para o CEAR. E. chegou lá uma das primeiras coisas que ela falou foi que ela era analfabeta digital; aí eu pensei: uai! Então tá complicado, né! Pediu para vim para cá e é analfabeta digital! Então, eu acho que isso é muito complicado.” P-3*

*“eu vejo a preocupação da professora (coordenação) em melhorar a EaD e o quadro da equipe e tudo mais, só quem está de fora não vê, hoje a gente já tem um espaço para fazer gravações, tá certo que, não está ao alcance de todos os professores, porque a UEG é gigante ne?!? E, aí se o professor formador for do interior, fica complicado pra ele vir, mas já é um avanço, antes a gente não tinha, então acho que a coordenação está no caminho, o problema é que estamos em uma instituição governamental né, então é, diferente da iniciativa privada que você arruma os fornecedores e faz o que quer, aqui é diferente, mas, é como eu disse: só não vê, quem tá de fora.” P-13*

Pires (2011) comenta que essa percepção pela busca de desenvolvimento ou de melhoria da equipe de trabalho e da organização está de acordo com os aspectos abordados pela Psicodinâmica do Trabalho, em Dejours (2008), sobre o estado psicológico do trabalhador conjecturando que essas discussões coletivas são importantes para a construção do processo de comunicação e da mobilização subjetiva.

### 3.3.2.3 Processo de comunicação

Esse ponto da pesquisa, pautado em Dejours (1999), apresenta a comunicação como um esforço único no processo de compreensão do pensar e agir do outro, para que todos pertencentes a um grupo cheguem a um sentido comum por meio de uma convivência harmoniosa.

No que tange ao processo de comunicação, quando os entrevistados foram questionados se o CEAR possui uma boa comunicação, houve manifestações positivas, entendendo que a comunicação flui adequadamente carregando suas falas de elogios transparecendo que realmente existe uma fluidez e uma qualidade nesse ponto.

Essa fluidez de comunicação é de extrema importância, segundo Mesquita (2017, p. 36), “[...] no aparo das arestas dos problemas e na qualidade relacional dos trabalhadores.”, assim, reconhecendo que a comunicação interna influencia no trato de situações adversas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, P-7 comentou que o processo de comunicação com o CEAR é rápido seja por e-mail, por telefone ou presencial. Abaixo estão alguns trechos que contêm as expressões dos entrevistados sobre o processo de comunicação vivenciados por eles.

*“a comunicação atende as minhas expectativas.” P-1*

*“no tempo que eu trabalho com cear eu sempre tive apoio tanto da coordenação na pessoa da profa. Alda, quanto de quem eu peguei de tutor, até agora, elas disponibilizam até WhatsApp dizendo: me manda a gente caminha mais rápido. Além da plataforma não posso reclamar de maneira alguma.” P-2*

*“considero bastante positiva, a comunicação é boa, e claro que chega em problemas que a gente não consegue resolver, mas, na medida os problemas que são passíveis de resolver por comunicação a gente resolve.” P-3*

*“sempre que solicito atendimento eu sou atendida, raramente eu não consigo retorno.” P-9*

*“eu falo com a equipe moodle de desenvolvimento, eles me retornam rapidamente e, nunca tive nenhum problema quanto.” P-12*

*“nossa acho fantástica a comunicação via e-mail com o pessoal da tecnologia, eles sempre respondem rapidinho, além de ter sempre reuniões, e sempre o repasse de tudo que é necessário, lógico que nada é perfeito, as vezes que a gente não pode participar de uma reunião, a gente fica boiando, um colega acaba nos repassando a informação tempos depois.” P-13*

A finalização desse item do instrumento de coleta de dados transcorreu em simetria com as demais, julgando que, neste ponto da entrevista, os professores já estavam todos muito bem ambientados e confortáveis em suas verbalizações, de forma que ao adentrar no assunto sobre a mobilização subjetiva não houve pausas.

### 3.4 DISCUSSÕES SOBRE A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA

Segundo Dejours (1994 e 1999), a mobilização subjetiva é conceituada como o transcurso das vivências de prazer, das vivências de sofrimento e do aparelhamento de estratégias defensivas ou de enfrentamento no que tange aos experimentos do trabalhador em ambiente organizacional. Em destaque, a abordagem Dejouriana sobre essas vivências e estratégias são nominadas como categorias da mobilização subjetiva. Pires (2011, p. 105) comenta que “[...] as categorias da mobilização subjetiva do trabalhador possibilitam perceber as vivências do trabalhador.”.

Interessantemente, quando, neste estudo, pontuou-se essas categorias com os professores formadores houve, de uma forma quase unânime em todos os grupos pesquisados, uma inversão em suas verbalizações. Quando foram estimulados a falar e expressar o que lhes proporcionava prazer no exercício de formatar suas disciplinas, os professores simplesmente começaram a fazer comentários sobre seus sofrimentos.

Para analisar essa situação, foi necessário recorrer a “atitude interpretativa” da análise de conteúdo de Bardin (1977, p. 14), para compreender o espaço coletivo criado com objetivo de propor a discussão entre pares em prol de uma melhoria, surtiu efeito. Os professores discutiram sobre aspectos que precisavam ser melhorados, no intuito, de evitar os descontentamentos. Assim, foi possível conjecturar que, na verdade, os professores estavam debatendo sobre as situações que os impediam de sentir o prazer.

### 3.4.1 Vivências de Prazer

Nos estudos de Dejours (2005 e 2006), a existência de sentimentos que resultam em prazer e sofrimento são considerados como indicadores do processo de saúde e adoecimento do trabalhador. Partindo dessa conjectura, essa pesquisa identificou nos voluntários algumas falas sobre a possibilidade do alto fluxo de trabalho, das pressões e estresse vivenciados por eles estarem de certa forma relacionadas a alguma enfermidade, mas, nenhum deles de forma específica apontou como certa essa ligação. Aspecto que pode ser observado nas seguintes falas sobre as possibilidades de enfermidades.

*“pelo menos eu, na minha opinião, para mim que sou docente dou presencial e da EaD, não dá para eu fazer essa separação, saber porque dor de cabeça tem todo dia, já passei um monte de raiva com o negócio, em algumas vezes sim que me deu dor de cabeça sim, mas não é por causa só da EaD, tem algumas que é por causa de toda a carga horária, então eu não consigo separar em algo, por exemplo, dor... tive problema no ombro eu fiz trinta sessões de fisioterapia recentemente porque eu estava com um problema no ombro, tendinite, bursite, mas, assim.... eu te dizer que foi por conta da EaD, não posso dizer.” P-11*

*“acho que na verdade, a gente, que tá na docência, tem problema de mais, não é só relacionada a formatação dessas disciplinas, tem coordenador que quer comer o fígado da gente, tem outros que são de boa, tem aluno que na frente brinca e diz que ama agente, depois vai na ouvidoria...sei não a gente tem coisa de mais na cabeça, então não dá pra separar o que é por causa só da EaD, acho que não.” P-13*

Em respostas aos questionamentos sobre quais seriam as situações ou aspectos que proporcionavam prazer ao trabalho enquanto formador de disciplina, os professores listaram aspectos como a comodidade, a oportunidade de fazer a sua própria gestão de tempo, os reconhecimentos por parte de seus superiores, pares e alunos. Esses discursos seguem a descrição de Pires (2011, p. 171) em que “[...] as vivências de prazer do trabalhador referem-se

às possibilidades de autonomia, liberdade no trabalho, reconhecimento.”. Alguns trechos, a seguir, espelham o significado das vivências de prazer dos professores entrevistados.

*“o que me dá prazer é a comodidade de elaborar dentro da minha casa, dentro do meu ambiente de trabalho [...] outro ponto que me dá prazer é, eu enquanto professora que está utilizando ali a EaD poder contribuir com outras formas de trabalho a não ser o presencial.” P-1*

*“acredito que o que dá prazer nesse caso é, você primeiro trabalhar com uma disciplina, um conteúdo que seja do seu interesse e seja dentro da sua qualificação, aí isso é uma questão que nem sempre é possível, mas, na medida em que você consegue trabalhar uma disciplina que é na sua área, que você gosta do tema, acho que isso é uma coisa que dá prazer.” P-3*

*“eu também vejo vários pontos positivos em ficar no CEAR que é justamente eu fazer as minhas atividades, mesmo que muitas sejam custosas, burocráticas, engessadas, eu consigo fazer essas atividades e organizar meu tempo para desenvolver uma coisa que me dá prazer, que a pesquisa dentro da minha área. Então acho que a gente pode colocar que é prazeroso é você ter condições de organizar bem seu tempo para você desenvolver pesquisa desenvolver, atividades se aprofundar nos temas que você tem interesse.” P-3*

*“eu aprendi assim, quando roda uma disciplina de maneira correta, tudo dando certo, assim, eu acho que, quando você fala: nossa que legal, deu certo!! Então, assim, é um prazer, assim, pode ser um prazer enorme e tal, mas é, um prazer por momentâneo, assim, rodou, fechou a disciplina, ou seja, teve uma boa, se você fala: nossa deu certo né? Fizemos um gol!! Pode não ser um golaço mas pode ser um gol de canela né?.. E algo nesse sentido.” P-7*

*“eu acho que assim, como somos professores, quando a gente consegue fazer uma AO (atividade online), uma parte do conteúdo que é bem legal, bem interessante, ou principalmente quando a gente gosta muito da matéria que a gente está trabalhando, eu acho que é um prazer né? Sempre essa produção e o saber que a gente conseguiu passar uma coisa legal pro nosso aluno.” P-6*

*“nossa, gosto tanto de escrever disciplinas para o CEAR, o que me dá mais prazer é quando alguém elogia minha disciplina, que diz que eu estou fazendo um ótimo trabalho, acho que isso vale mais que meu salário kkk...” P-13*

As verbalizações dos professores foram todas acompanhadas de expressões faciais e gesticulações, transparecendo ansiedades ao reconhecerem dentro da sua rotina de trabalho situações que envolvem suas emoções. Analogamente, alguns professores ao falar sobre os aspectos que proporcionavam prazer apontaram para sentimentos de sofrimento, quase que, nivelando o prazer ao sofrimento.

De forma geral, todos os participantes afirmaram que trabalham muito, um quantitativo de horas excedente ao contrato firmado com a instituição identificando esse fato

como “*prazer em trabalhar*” e, o prazer em fazer mais do que se espera segundo P-13. Além dessa fala foi verbalizado por P-6 sobre sentimento de “*prazer em sofrer*”, desvelando o que muitos outros professores manifestavam em expressões faciais e gestos. Segue trecho da fala de P-6.

*“o sofrer é um prazer, porque masoquismo é uma forma de prazer também.”* P-6

*“professor é um bicho que deve ser estudado .... parece que gosta de sofrer”* P-8

*“eu tenho mesmo é prazer em trabalhar.”* P-13

Essas verbalizações correspondem ao que Silva (2015, p. 35) contempla dizendo que: “[...] conforme a maneira que o trabalho é organizado, poderá desestabilizar o trabalhador causando um sofrimento patogênico.”.

### 3.4.2 Vivências de Sofrimento

Em Dejours (1996), existe um entendimento de que por ordem econômica mundial o homem tornou-se escravo do trabalho e, nos estudos seguintes, defende a ideia de que o trabalho gera sofrimento quando se confronta o ideal com real na organização do trabalho.

Na condução desse trecho da entrevista houve professor que não quis pronunciar a palavra sofrimento, e usou a expressão: “*o que não dá tanto prazer*” como sinônimo de sofrimento. Segue o fragmento da fala.

*“o que não dá tanto prazer, é uma distância em relação aos alunos, então, pra gente ter mais prazer na docência, eu vejo que a gente tem que criar alternativas de aproximar dos alunos.”* P-3

Em contrapartida, outros professores sentiram-se mais tranquilos e, expressaram em seus discursos o que lhes trazia sofrimento com relação a sua profissão não se referindo, especificamente, à produção das disciplinas. Fato que foi observado pela pesquisadora como uma necessidade latente, por serem ouvidos pela instituição e pelas pessoas que os lideram dentro de um espaço coletivo que favoreça a escuta; uma vez que, segundo os entrevistados o CEAR não possui um espaço de interação coletiva que valorize a fala sobre os assuntos que foram tratados nessa pesquisa. Segue alguns trechos.



*“causa, também, sofrimento é essa falta de contato com o meu aluno.” P-1*

*“eu só faço 40 horas! Aí você começa a contar as horas, as coisas que você vai fazer, aí, percebe que está fazendo 80, aí vem um povo doido pós-graduação e fala: você não vai fazer um módulo? Ou aparece dizendo que você vai pegar dez orientandos.” P-8*

*“a gente está como professor, a gente passa por tanta coisa, portanto o processo de adoecimento, de estresse, de medo, de assédio ..é tanta coisa.” P-11*

*“eu sofro quando não tenho reconhecimento pelo trabalho que fiz, as vezes a gente se esforça tanto e não é reconhecido. A gente sofre calado, porque eu mesmo, não tenho liberdade ... sei lá... coragem de negar trabalho, dizer não pro chefe que tá lotado de serviço ou que eu não gostei de alguma coisa” P-13*

Quando questionados sobre sua atuação específica enquanto professor formador, de forma que apresentassem as situações, processos ou qualquer outro aspecto que lhes causavam sofrimento, de modo geral o que se observou foi que: os prazos são “extremamente apertados”; a ferramenta *moodle* limita o trabalho e a criação de atividades mais atrativas para o aluno, e a burocracia no processo de produção e atualização das disciplinas são as principais reclamações e motivos de descontentamento.

Todos esses entraves para o trabalho do professor formador que foram elencados como vivências de sofrimento trazem sentido ao que Mesquita (2015, p. 49) comenta: “As exigências de trabalho e as condições de trabalho não apropriadas expõem o trabalhador a riscos de sofrimento.”. Abaixo seguem listados alguns trechos.

*“o que dá sofrimento em contrapartida é um processo muito engessado e, isso aí acaba que torna o trabalho muito cansativo, faz, refaz, faz repasses, manda produtor, volta então, quando eu falei lá no início a gente tem que cruzar os dedos quando envia pro tutor, para a disciplina não ficar voltando, é exatamente isso, porque causa um processo de retrabalho, às vezes até desnecessário.” P-1*

*“agora a parte que dá dor mesmo, eu acho que, é quando você tem que fazer um negócio porque tem que fazer, porque tem um prazo e aí, a gente acaba não tendo o prazer de fazer bem-feito e tem um sofrimento de fazer por uma obrigatoriedade ou por um prazo ou porque tem realmente que fazer e depois a gente vê o reflexo disso lá nos alunos.” P-6*

*“enquanto professora formadora eu vejo que os nossos alunos ficam muito saturados com esse modelo que já está aí há muito tempo, eu sinto assim, às vezes frustrada.” P-8*

*“tem duas coisas que me faz sofrer de mais, uma é ter que fazer ajuste em planilha que já enviei, nossa, eu fico com tanto ódio de mim quando deixo passar algum erro,*

*e outra coisa que me deixa muito triste é quando faço das tripas o coração pra fazer alguma coisa nova, diferente, e ninguém vê ou elogia, nossa aí é pra acabar.” P-13*

Segundo Silva (2015, p. 121), “[...] no modelo da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento vai gerar a mobilização subjetiva no trabalhador para buscar soluções.” e, que essa mobilização “[...] perpassa pela apreensão das regras práticas que irão promover a maturação da identidade daquele que opera no real de trabalho.” de forma tal que, essa maturação resulte em estratégias de defesa e enfrentamento.

### 3.4.3 Estratégias de Defesas e de Enfrentamento

Quando questionados sobre a existência de algum meio que utilizam para suplantar o sofrimento, sobre o uso de alguma técnica para transformar o sofrimento em prazer, os professores formadores confirmaram a existência de estratégias individuais, mas, não reconheceram ou não verbalizaram ocorrência de estratégia de enfrentamento coletivo.

Quando questionados sobre “O que você costuma fazer para enfrentar as dificuldades do trabalho? Tem atividades sociais com os colegas fora do trabalho? Tem alguma atividade junto a equipe de trabalho? Você conversa com alguém?”

Em um primeiro momento, houve um misto de silêncio e de risos nervosos e contidos. Esse comportamento foi assustadoramente comum em todos os grupos pesquisados. Neste ponto, novamente toma-se por base Bardin (1997, p. 21 e 22) ao comentar a evolução da Análise de Discurso: que em suas palavras “[...] já não é mais considerada exclusivamente com um alcance descritivo, antes, se tomando consciência de que a sua função ou o seu objetivo é a inferência”.

Nesse âmbito, considera-se que os professores entrevistados não estão acostumados a verbalizar seus pensamentos ou sentimentos de prazer em relação ao seu trabalho, ou ainda, não tem a compreensão deste aspecto, uma vez que, em sua grande maioria, todas as expressões faciais e tonalidades da voz dos entrevistados indicavam que apenas “fugiam do sofrimento” ou tentavam fazer compensações.

Abaixo estão trechos para exemplificar a inferência sobre a fuga.

*“eu fujo para a chácara todo final de semana, cuido dos meus bichos e das minhas orquídeas, aí durante a semana eu gosto muito de ler, mas, aí eu procuro ler coisas que não tem nada a ver com a minha área de formação para eu descansar a cabeça.”* P-8

*“umm... difícil, porque acho que não faço assim, nada pra transformar o sofrimento do trabalho em prazer, na verdade gosto mesmo é de me desligar, eu assisto muita série, filme em casa, mas assim especificamente no trabalho não faço nada, você me deu até uma grande ideia, vou começar a pensar em alguma coisa.”* P-13

A seguir, trechos com inferências sobre a compensação:

*“aí se for na hiperatividade é comer, fazer comida boa e, eu gosto de fazer comida boa, com bebida boa, cerveja boa, vinho bom, e filmes, e séries, de tudo de Netflix até a Disney.”* P-6

*“eu vou ser sincero com você, adoro filmes e séries, aí procuro isso [...], e tento mentalizar buscando assim, um pouco de equilíbrio para não ter essa de altos e baixos com muita frequência.”* P-7

*“eu procuro assistir um filme, uma série, quando eu tenho oportunidade de pescar, quando eu tenho oportunidade vou para Caldas Novas com a família [...], mas, uma das coisas que mais me motiva, às vezes mais do que as viagens que eu faço, por exemplo, é quando eu recebo um retorno do aluno quando diz: o que você me ensinou me ajudou bastante, isso é o que mais me motiva, isso é sensacional.”* P-5

*“não faço academia, eu faço terapia, tomo suplemento, está difícil aguentar, [...] eu tenho conseguido controlar um pouco mais do meu estresse, eu acho que por conta de uma maturidade, a gente vai aprendendo aos poucos a lidar com determinados prazos!”* P-10

Silva (2015, p. 122) comenta que “[...] a mobilização coletiva só se configura no coletivo construído pelos trabalhadores, diferentemente das defesas que podem ser individuais ou coletivas.”, mas, como pode ser observado, no discurso de todos os professores participantes, parece não existir uma mobilização coletiva. E, para a surpresa da pesquisadora, os professores formadores não verbalizam ou indicaram a existência de estratégias em âmbito coletivo para o enfrentamento de situações adversas que podem comprometer a saúde física ou mental da equipe.

Abaixo segue figura representativa com as interpretações das estratégias percebidas pela pesquisadora durante a fala dos entrevistados.

Figura 03 – Interpretações sobre as Mobilizações Subjetivas dos professores formadores



Fonte: Elaborado pela autora, (2022)

Esse capítulo é encerrado pontuando a importância da existência de estratégias coletivas que segundo Pires (2020), representa uma instrumentação que permite dar sentido e explicar o sentido material do trabalho e mediar o sofrimento em razão dele. Na sequência o leitor contempla as considerações e reflexões finais pontuadas no capítulo quatro.

## **CAPÍTULO 04 - CONSIDERAÇÕES E REFLEXÕES FINAIS**

Sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, considera-se que a pesquisa atingiu seu resultado por meio da interpretação dos prazeres e sofrimentos relativos ao trabalho do professor formador de disciplinas para EaD ofertadas pelo CEAR.

Nesse ponto, esclarecendo que as percepções seguiram como base o delineamento proposto por Dejours (2006, p. 27), em que afirma ser necessário entender a “[...] dinâmica das relações entre Trabalho, Prazer e Sofrimento”, da mesma forma que, seguiu o método descrito por Bardin (2016) para decodificar as mensagens e conhecer seu significados, estabelecendo reflexões sobre a linguagem e procurando assimilar o sentido do que está oculto atrás das palavras e dos seus símbolos por intermédio de observações e inferências, além das análises das falas em seu sentido literal.

Vale lembrar que o exercício desse estudo foi, também, pautado pela metodologia da Pesquisa Qualitativa no que tange às entrevistas que Gonzáles Rey (2007), similarmente aos pressupostos Dejourianos, defende como instrumento qualitativo para interação e diálogo entre pesquisador e o coletivo pesquisado objetivando a identificação dos traços singulares do significado que influencia a interpretação do viés linguístico e desvela a subjetividade da mensagem coletada.

A Pesquisadora entende que o estudo contemplou o objetivo geral quando apresentou os relatos das vivências dos professores formadores. Nesse ponto a pesquisadora além de registrar os relatos sobre o que eles vivenciam, interpretou as falas de satisfação pelo trabalho que executam, sobre a satisfação que sentem com relação ao modelo de gestão e suas relações entre pares e gestores, no entanto, ouve também aspectos de suas falas que demonstram cansaço, ansiedades, frustrações com relação aos prazos, as normas e aos regulamentos relacionados ao processo de formação das disciplinas EaD ofertadas pelo CEAR-UEG.

Outra interpretação obtida que ratifica a conclusão dos objetivos da pesquisa ilustra as Mobilizações Subjetivas dos docentes na resignificação do sentido do trabalho com o uso de estratégias defensivas na esfera individual para o enfrentamento das adversidades. Algumas dessas estratégias foram expressas verbalmente nas entrevistas, já outras foram percebidas pela

pesquisadora no contexto da falta dos participantes. Diversas as estratégias apresentaram-se neste estudo, desde estratégias de fugas até as de compensação em que os professores afirmaram se dedicar em ações com lazer lúdico ao lado de sua família ou, sozinhos assistindo alguma produção cinematográfica em alguma plataforma de *streaming*. Percebeu-se que na visão dos participantes todas essas estratégias desveladas ou veladas seriam capazes de auxiliá-los na defesa de situações adversas em relação ao seu trabalho ou até mesmo de promover um descanso merecido, ajudando-os a completude de seus afazeres.

Analogamente, considera que a pesquisa atingiu seus objetivos por haver permitido a experimentação por parte pesquisadora em um processo científico em que tanto se identifica. Uma vez que a pesquisadora, também, é uma profissional do ensino superior que atua na instituição foco desta pesquisa, assim como, em outras instituições, como formadora conteudista, tutora e formadora de disciplinas para a EaD. A experiência de estar entre os pares e conhecer as vivências dos demais colegas transcendeu as expectativas iniciais do estudo, conduzindo-a a um amadurecimento intelectual e afetivo, transformando e direcionando as suas próprias motivações rumo ao desenvolvimento enquanto profissional e rumo ao prazer enquanto pessoa.

Esse estudo encontrou como resultado diversos indicadores e níveis de compreensão sobre a relação do prazer e sofrimento referente ao trabalho do professor formador EaD no ensino superior. Os resultados apresentados no capítulo três pressupõem a assimilação de alguns dos fatores que direcionam a carga psíquica positiva e negativa relativa ao trabalho do professor formador de disciplina EaD para o CEAR, como descrito por Dejours (2004). Outro aspecto observado com relação aos resultados aborda as condições e relações do trabalho, indicando que além das condições laborais e suas relações interpessoais, a qualificação do profissional e seu perfil profissional estão diretamente relacionados às suas percepções de prazer e sofrimento.

Como resultante desse estudo estão o conhecimento das multiplicidades de condições do trabalho e da prática do professor formador EaD considerando o contexto e os desafios demandados pela evolução histórica e tecnológica da sociedade e da EaD.

Diversos trechos das falas dos participantes foram elencados no decorrer do capítulo para validar as observações sobre os pontos propostos nesse estudo para conduzir o leitor ao entendimento de como o estudo da Psicodinâmica do Trabalho é importante para a organizacional e como o método proposto pode descortinar situações que impactam na produtividade além de imputar dor e sofrimento ao trabalhador que sofre com as disparidades entre as expectativas do indivíduo e sua realidade laboral.

Por esse motivo, considera-se que essa pesquisa se fez primordial, para possibilitar a instituição e ao trabalhador, foco desse estudo, conhecer a nuances encobertas sobre as vivências e mobilizações no processo de formação de disciplinas para a EaD no CEAR, pontuando as condições e relações de trabalho.

#### 4.1 INFERÊNCIAS DA PESQUISADORA SOBRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS

Essa seção será aberta com uma observação sobre a condução das entrevistas em espaço virtual, que talvez, seja uma das mais significativas em todo o processo dessa pesquisa. Isso porque, em todo processo de leitura e preparação, não foi encontrado pela pesquisadora um só texto que fizesse menção sobre a condução de entrevistas conduzidas pela abordagem Dejouriana em ambiente virtual, fato que até então é desconhecido por essa que escreve.

A aplicação da entrevista em ciberespaço que em princípio suscitava certa preocupação em conduzir fielmente a metodologia *stricto sensu* da Psicodinâmica do Trabalho, foi por terra, assim por dizer, tendo em vista alguns trechos das falas dos participantes.

*“achei bacana a proposta da pesquisa, e mais bacana ainda ter a possibilidade de ser online, pra gente que vive nessa correria é bem melhor” P-9*

*“quando você me convidou para fazer parte da pesquisa eu gostei de mais do assunto, mas tive medo de não conseguir participar dos encontros, aí... quando você me disse que era tudo online eu amei...” P-13*

Essas verbalizações foram recebidas como uma certificação de que as entrevistas dentro da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho podem ser praticadas em espaço virtual sem comprometimento dos objetivos básicos da metodologia, desde que, seja conduzida por

instigações semiestruturadas integralizando todos os pressupostos Dejourianos e os objetivos do pesquisador. Vale ressaltar a importância da realização do pré-teste do modelo semiestruturado para a condução das entrevistas, fato que corroborou com o sucesso dos demais encontros, uma vez que se percebeu a necessidade de direcionamentos pontuais, ordenação e mediação das falas dos participantes.

O olhar da pesquisadora, observou uma necessidade latente nas verbalizações de seus colegas pela realização de outros encontros, nos quais fosse possível expor com a mesma tranquilidade, seus anseios e suas frustrações. A percepção, ao final de cada rodada de entrevista, era que seus pares finalizam os encontros sorridentes, com expressões de satisfação e tranquilidade, como se estivessem, todos eles, participado de uma sessão terapêutica. Essa percepção fez com que a pesquisadora, ao final do trabalho sugerisse a criação de um espaço coletivo, que favoreça a fala e reflexão em busca de mobilizações que transformem as situações desfavoráveis em aspectos menos impactantes na saúde física ou mental do profissional.

Outra observação que se fez com relação as condições de trabalhos, em termos de espaço físico e ferramental tecnológico, conduzindo a interpretação de que existe no quadro do CEAR no mínimo com dois tipos de profissionais com características distintas: aqueles que estão familiarizados com as ferramentas tecnológicas e aqueles que não estão, aqueles que conhecem as normas e regulamentos para os trabalhos de formação das disciplinas e aqueles que não conhecem plenamente, existem aqueles que estão inseridos na equipe da EaD por acreditar na modalidade e desejar sua evolução e aqueles que ali estão apenas para fugirem da docência presencial.

Sobre os prazos apertados e as burocracias, por inferência a pesquisadora entendeu que existem colegas que já estavam acostumados, ou que não se importavam com a rotina frenética, que em geral é tida como comum quando se lê sobre o assunto da EaD; já outros colegas se mostram arredios, nesse ponto a pesquisadora segue uma dedução não tão lógica, de que: mesmo que se estendessem os prazos quantas vezes fossem necessárias, ainda assim haveria professores formadores que reclamariam do fato.

Sobre o trabalho para a formação das disciplinas para a EaD ser mecanizado, a pesquisadora o defende como necessário, caro leitor não entenda como pretensão de defender



a instituição, mas considere o fato de que a EaD, é uma modalidade que utiliza aspectos tecnológicos que somente podem ser validados a partir de uma parametrização burocrática e sistêmica, assim, o trabalho não poderia ser diferente.

Sobre a utilização do sistema *Moodle* utilizado pela instituição, a pesquisadora tem inclinações em concordar com o grupo de entrevistados, esse poderia estar com uma formatação mais arrojada e com mais opções para criações, uma vez que esse mesmo sistema é utilizado por outras instituições com outros *layouts* e diversas outras possibilidades de avaliações e interações entre aluno e professor seja ele executando o papel de formador ou tutor.

Para discorrer sobre as relações socioprofissionais, é necessário lembrar das últimas modificações que ocorreram na UEG: a reestruturação de toda sua parte institucional somada ao desligamento de um número superior a mil contratos temporários entre professores e técnicos administrativos; gerou inseguranças, discórdias e um excedente de trabalho aos profissionais concursados que permaneceram em suas atividades. Por assim entender, as relações socioprofissionais são interpretadas por alguns como sendo positivas, para outros não tanto. O fato percebido pela pesquisadora é que alguns dos entrevistados se esforçam para manter uma cordialidade mesmo em face do descontentamento, outros entrevistados se isolam e outros se comportam como se a mínima preocupação e solidariedade com o outro.

Dentro do prisma em que a pesquisa foi construída para abrir espaço em que os professores expressassem suas vivências de prazer e sofrimento, houve um espanto da pesquisadora em observar que os professores pareciam não entender a pergunta acerca do prazer, houve diversos momentos em que foi preciso repetir indagações como: “mas, então: no trabalho de formação de disciplina o que te dá prazer?”, “me fale que tipo de prazer você sente ao formatar as disciplinas?”, houve um grupo de professores que não conseguiram verbalizar suas vivências, o que gera uma inferência de que esses professores não conhecem sentimentos de prazer em seu trabalho, em outro grupo os professores inverteram a ordem dos questionamentos, quando abriu-se o espaço para falar dos prazeres houve verbalização de sofrimento e, quando o momento surgiu para que falassem dos sofrimentos, exteriorizaram suas satisfações. Mas, a dificuldade não foi recorrente em todos os grupos.

A partir dessas observações, a pesquisadora levanta a reflexão sobre o verdadeiro sentido do trabalho e seu significado para o grupo pesquisado. O que está faltando? Por que não reconhecem prontamente o prazer? Por que houve facilidade nas expressões de sofrimento? Com certeza esses questionamentos apontam para novas pesquisas.

Ademais, um dos aspectos que mais surpreenderam essa pesquisadora foi a interpretação sobre as mobilizações subjetivas dos entrevistados. Primeiro o fato de não reconhecerem mobilizações em nível coletivo, mesmo sendo declarado abertamente que as relações socioprofissionais são no mínimo satisfatórias, os participantes só declararam a existência de estratégias em nível individual. Segundo, as estratégias apresentadas pelos entrevistados foram interpretadas como ações de compensações ou de fuga.

Entendeu-se como ações de compensação e fuga, quando diversos entrevistados afirmaram que não se faz nada efetivamente para que se resolva as situações que geram as frustrações, as tristezas, as agonias ou, estresses no decorrer de suas atividades, pelo contrário, suas ações são sempre associadas a um desligamento do trabalho, buscando uma sensação de não existência dele ou para esquecer que as adversidades existem.

A afirmação de que as estratégias descritas pelos entrevistados são de compensação ou de fuga, é basicamente fundamentada na inferência, experiências de vida e leituras curiosas, uma vez que essa pesquisadora não possui formação em Psicologia e está longe de conhecer as nuances do comportamento humano.

## **4.2 SOBRE A PESQUISA**

Essa seção reitera que o transcurso de realização da pesquisa que municiou o estudo sobre o trabalho docente na formatação de disciplinas para a EaD ofertadas pelo CEAR, teve sua fundamentação na Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992) a qual busca o entendimento sobre como as condições de trabalho, as relações de trabalho e a mobilização subjetiva podem afetar o trabalhador em relação a sua saúde física e mental.

A saber, a pesquisa seguiu a estrutura metodológica apresentada ao comitê de ética, realizando um estudo de natureza básica, com abordagem qualitativa, apresentando objetivos

descritivos e exploratórios, além de utilizar as ferramentas da pesquisa bibliográfica e da entrevista como instrumento de coleta de dados. Lembrando que a entrevista como instrumento de coleta de dados, também, é pontuada por Dejours (1992) como principal meio de condução dos estudos em Psicodinâmica do trabalho, defendendo a escuta em espaço coletivo como indispensável para o processo de criação da identidade profissional.

Nesse contexto, as entrevistas foram realizadas com a formação de grupos compostos por professores voluntários, atuantes e pertencentes ao quadro do CEAR nos últimos cinco anos. Suas falas e participações foram estimuladas, com o uso de roteiro semiestruturado para uma entrevista, que permitiu a todos, em igualdade de condições o compartilhamento de suas experiências na elaboração das disciplinas para a EaD do CEAR.

No entanto, houve uma diferença deliberada, na aplicação do método original relacionada ao espaço coletivo de fala, tomando por base que todos os trabalhos relacionados ao estudo da Psicodinâmica do Trabalho exibem resultados a partir de entrevistas aplicadas em grupos idealizados e efetivados em ambientação presencial, alicerçados na abordagem em que Dejours (2004) defende a ideia de que os encontros representam um espaço coletivo em que se oportuniza a fala e compartilhamento de vivências e expressões de sentimentos sobre as condições e relações de trabalho.

Sob uma influência empreendedora, essa pesquisa ousou realizar as entrevistas em espaço virtual. Toda a efetivação da pesquisa se fez em ambientação virtual, fazendo uso das novas tecnologias de comunicação, que permitem a transmissão da fala e imagem dos participantes em momento real, estando todos inseridos em uma plataforma e endereço web. Essa ousadia se amparou-se no silogismo de que os professores formadores de disciplina para EaD são proficientes nessa prática tecnológica, além do fato de que articulam todas as suas práxis docentes para que sejam executadas digitalmente.

Ademais, a experimentação em utilizar o espaço virtual segue o corolário de que os professores formadores de disciplina para a EaD, assim, como Rojo e Moura (2012) compartilham os mesmos valores referentes aos multiletramentos aplicados na educação, entendendo que os aspectos culturais relacionados ao uso das novas tecnologias devem ser incorporados ao trabalho e às atividades pedagógicas propostas em suas disciplinas. Em

congruência, a pesquisadora compartilha os mesmos valores e concebe o uso das novas tecnologias digitais como instrumentos de mediação e incorporação de valores que modernizam os meios didáticos e pedagógicos. Por conseguinte, a pesquisadora entende que houve coerência em executar a entrevista desse estudo em um espaço virtual.

Vale ressaltar que além de fazer uso da abordagem Dejouriana na interpretação dos dados obtidos nas entrevistas, todas as considerações sobre o resultado obtidos, descritos no capítulo três, seguiram, também, o método da Análise de Discurso proposto por Bardin (2016) no que tange as inferências apresentadas. Posto isso, é importante destacar que os resultados foram considerados, pela pesquisadora, como produtivos, uma vez que concluíram seus objetivos básicos e específico, trazendo à luz a dinâmica do trabalho docente na formação das disciplinas para a EaD no CEAR, registrando as vivências de prazer e de sofrimento em relação à organização do trabalho, na mesma medida em que a mobilização subjetiva foi identificada por meio do uso de estratégias de enfrentamento e defesa.

Outrossim, faz-se importante ressaltar que essa pesquisa direciona para uma miríade enorme que aponta para diversas outras oportunidades de estudos, seja em âmbito acadêmico científico ou relacionadas à área de gestão empresarial na qual a instituição possa compreender minuciosamente sobre a necessidade de espaços coletivos para a escuta do funcionário e inúmeras outras necessidades listadas pelos próprios entrevistados.

#### **4.3 SOBRE NOVAS PESQUISAS COM OBJETIVOS CORRELATOS**

Nesse ato, novas pesquisas são consideradas, uma vez que foram pontuadas algumas vertentes que possivelmente auxiliariam a gestão empresarial, além dos aspectos relevantes à Psicodinâmica do Trabalho em sua base.

Novos estudos sobre o clima e cultura organizacional poderiam ser propostos, com base nas informações obtidas nessa pesquisa, considerando que os entrevistados afirmam que o ambiente de trabalho não proporciona o silêncio necessário para a produção ou quando relatam que *“tem gente que não é muito delicada pra falar com a gente”*. Nesse caso, um estudo de clima organizacional apontaria os gargalos que poderiam ser melhorados pela instituição.

Outro estudo poderia envolver o *Endomarketing* envolvendo a averiguação de quais as melhores ferramentas para que o ambiente interno de trabalho seja melhorado, isso, porque muitos dos entrevistados afirmaram que alguns professores desconhecem a estrutura do CEAR ou das possibilidades de uso da ferramenta Moodle que adotada pela UEG na EaD.

E uma terceira oportunidade de estudo seria com base na gestão da qualidade, uma vez que os entrevistados afirmaram que possuem dificuldades em organização de conteúdo, alegando que o tempo é insuficiente ou quando dizem que possuem dificuldades para adaptarem seus conteúdos às ferramentas disponíveis. Ressalta-se ainda que os entrevistados deixaram clara a inexistência de uma mobilização subjetiva em nível coletivo no ambiente em que trabalham.

## REFERÊNCIAS

ABED. **Censo EAD.BR**: relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil 2019/2020 Camila Rosa (tradutora). Curitiba: InterSaberes, 2020. Disponível em <http://abed.org.br/arquivos/CENSO EAD 2019 PORTUGUES.pdf> . Acesso em: 1º mar. 2022.

ALVES, Luciana. Educação a distância: Conceitos e história no Brasil. **RBAAD – Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**. v.10. 2011. Disponível em <http://seer.abed.net.br/index.php/RBAAD/article/view/235/113> Acesso em: 2 out. 2020.

ALVES, Rêmulo Maia; ZAMBALDE, André Luiz; & FIGUEIREDO, Cristhiane Xavier. **Ensino a Distância**. UFLA/FAEPE. 2004.

ALMEIDA, Francisco A. S.; SILVA, Armando Malheiro da; GUIMARAES, Antonio Teodoro R.. O modelo quadripolar aplicado à educação mediada por tecnologia da informação e comunicação: um estudo empírico. *Prisma.com*, v. 16, p. 1-21, 2011. Disponível em [https://www.brapci.inf.br/\\_repositorio/2018/01/pdf\\_567cca7f56\\_0000028875.pdf](https://www.brapci.inf.br/_repositorio/2018/01/pdf_567cca7f56_0000028875.pdf) . Acesso em: 2 out. 2020.

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini. Educação a distância na internet: abordagens e contribuições os ambientes digitais de aprendizagem. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 2, p.27-340, jul./dez. 2003.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

\_\_\_\_\_. **Análise de conteúdo. Edição revista e ampliada**. São Paulo: Edições 70 Brasil, [1977], 2016.

BELLONI, Maria Luiza. Ensaio sobre a educação a distância no Brasil. **Educação & Sociedade**, ano XXIII, vol.23, no 78, abril/2002. ISSN 1678-4626. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302002000200008>. Acesso em: 2 out. 2020.

BENINI, Elcio Gustavo. **Política educacional e educação a distância**: as contradições engendradas no âmbito do trabalho docente. 2012. 284 f. Tese (Doutorado em Educação) -

Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2012. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2015v14n29p67>. Acesso em: 2 fev. 2020.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB. 9394/1996.

CAMPOS, Casemiro de Medeiros. **Saberes docentes e autonomia dos professores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CARMO, Renata de Oliveira Souza. **Da docência presencial à docência online: Aprendizagens de professores universitários na educação a distância**. 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-46982019000100420&lang=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982019000100420&lang=pt). Acesso em: 10 dez. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

\_\_\_\_\_. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.

\_\_\_\_\_. **Suicídio e Trabalho**: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010.

\_\_\_\_\_. **Trabalho, trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

GONZALES REY, Fernando Luis. **Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

\_\_\_\_\_. As categorias de sentido, sentido pessoal, e sentido subjetivo: sua evolução e diferenciação na teoria histórico-cultural. **Revista Psic. Da Educação**, São Paulo, 24, 1º. Sem. De 2007, pp. 155-179.

FERREIRA, Maria Cristina. Interfaces entre a psicodinâmica do trabalho, a sociologia clínica e a ergonomia da atividade: a face da ergonomia da atividade. Em Mendes, Merlo, Morrone & Facas. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010.

FLEURY, Alessandra. R. Demito; MACÊDO, Kátia Barbosa. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, v.IX, n.2, 217-238, 2012.

FRASER, Márcia T. Dantas.; GONDIM, Sônia. M. Guedes. Da falado outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**. Ribeirão Preto. v. 14. n. 28, 2004.

FREITAS, Lêda Gonçalves de (coord.). **Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. **Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho**. Produção. São Paulo vol.14, n. 3, p.77-86. 2004. Disponível em < <http://www.scielo.br/>>. Acesso em: 28 jan. 2022.

HOOKS, Bell. **Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

LIBÂNEO, José Carlos, OLIVEIRA, João F; TOSCHI, Mirza S. **Educação Escolar: políticas, estrutura e organização**. São Paulo: Cortez, 2003.



LUZ, Maria Antonieta Mendes da e FERREIRA, João Leite. Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação à distância. **Psicologia Escolar e Educacional** [online]. 2016, v. 20, n. 2 [Acessado 28 jan. 2022] , p. 265-274. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2175-353920150202962>>.

MACEDO, Kátia Barbosa; MIRANDA, Fábio Jesus. Psicodinâmica do trabalho: da França ao Estado de Goiás: sua inserção na comunidade. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 24, n. 2, p. 215-224, jun. 2019. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2019000200012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2019000200012&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 28 jan. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliografia, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARIA AUGUSTO, Magda; FREITAS, Lêda G. e MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)** [online]. 2014, vol.20, n.1, pp. 34-55. ISSN 1677-1168. Disponível em <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>. Acesso em: 2 out. 2020.

MENDES, Ana Magnólia. (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MONTEIRO, Janine Kieling; MORAES, Rosângela Dutra de; MENDES, Ana Magnólia; (org). **Psicodinâmica do Trabalho no Brasil**: práticas, avanços e desafios. Curitiba: Juruá, 2017.

MUGNOL, Marcio. Educação a distância no Brasil: Conceitos e fundamentos. **Revista Diálogo Educação**, Curitiba, v.9, n.27, p.335-349, maio/ago. 2009. Disponível em <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/3589> Acesso em: 2 out. 2020.

NASCIMENTO, Bruno Marcelo Ferreira. **Mobilização Subjetiva**: do sofrimento ao viver criativo no trabalho. 126f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, 2015.

NISKIER, Arnaldo. **Educação a Distância: A Tecnologia da Esperança**. São Paulo, Loyola, 1999. LITWIN, Edith (org). **Educação a Distância: Temas para Debate de uma Nova Agenda Educativa**. Porto Alegre, Artmed, 2001.

PENTEADO, Rigina Zanella e Costa, BELARMINO Cesar Guimarães. Trabalho docente com videoaulas em EAD: dificuldades de professores e desafios para a formação e profissão docente. **Educação em Revista**, 2021, v. 37. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-4698236284>. Acesso em: 2 out. 2022.

PIRES, Roseli V., “**Eu suporto tudo para me sentir artista**” – as vivências dos profissionais de uma companhia de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica. 236f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

PIRES, Roseli V.; CHAVEIRO, Eguimar F. A expansão do agronegócio X Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre os trabalhadores das usinas sucroalcooleiras do Sudoeste goiano. **Revista Pegada** – vol. 19. n.2 192 maio-agosto/2018 <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/5571/4494> .Acesso em: 2 out. 2022.

PIRES, Roseli V.; MACÊDO, Kátia Barbosa. O minimizar do sofrimento dos artistas de teatro. In **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo, Casa do Psicólogo, 2011.

\_\_\_\_\_. Labor e Muito Amor: mobilização subjetiva do trabalho docente. **Revista Revelli**, Vol. 12, 2020. ISSN 198-6576 E-202037

ROJO, R.; MOURA, E. **Multiletramentos na escola**. São Paulo: Parábola Editorial, 2012.

ROSSI, E. Z. Método de pesquisa em psicodinâmica do trabalho. Em MENDES, MERLO MORRONE & FACAS. **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010.

SÁ, Iranita Maria de Almeida. **Educação a Distância: Processo Contínuo de Inclusão Social.** Fortaleza, C.E.C., 1998.

SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento.** Rio de Janeiro: Editora Lamparina, 2007.

SILVA, Hércia Daniel. **O assédio moral em uma organização pública: uma leitura da clínica psicodinâmica do trabalho.** Tese (Doutorado) Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

SOUZA, Lúcia Kratz. **As vivências dos designers de moda em relação ao seu trabalho: uma abordagem Psicodinâmica.** Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010.

SMITH, Adam. A riqueza das nações. 3ª. Ed. São Paulo: Hermus, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em Educação.** 4. ed., São Paulo: Atlas, 2015.



**EIXO II – MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA***(Prazer, Sofrimento, Enfrentamento)*

<p><b>Vivências de Prazer</b> <i>(Questões de 01 a 07)</i></p> <p><b>Vivências de Sofrimento</b> <i>(Questões de 08 a 11)</i></p> <p><b>Estratégia de defesa e enfrentamento</b> <i>(Questões de 12 a 16)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. O que você pensava sobre essa atividade profissional quando começou?</li><li>2. Hoje, como é sua percepção sobre a formação de disciplina em EaD para o CEAR?</li><li>3. Porque escolheu ser professor formador EaD?</li><li>4. O que te faz sentir prazer em ser professor formador EaD?</li><li>5. Quais são as principais vantagens desse trabalho?</li><li>6. O que você mais gosta nesse trabalho?</li><li>7. Comente sobre sua autonomia como professor formador.</li> <li>8. Que tipo de implicação esse trabalho tem em sua vida social ou profissional?</li><li>9. Quais são as principais desvantagens desse trabalho?</li><li>10. O que é mais difícil em seu trabalho como professor formador?</li><li>11. Você já passou por adoecimento por conta do seu trabalho como professor formador?</li> <li>12. Você faz alguma coisa que “foge” das normas e regulamentos para a elaboração das disciplinas EaD?</li><li>13. Os outros professores formadores colaboram com você?</li><li>14. Você conversa com alguém sobre suas dificuldades na elaboração das disciplinas?</li><li>15. Você se sente recompensado pelo trabalho que você produz?</li><li>16. O que você costuma fazer para enfrentar as dificuldades do trabalho?</li></ol>
---	--

## APÊNDICE B – TCLE: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – APRESENTADO E APROVADO PELO CPE



### UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

(Criada pela lei nº 13.456 de Abril de 1999, publicada no DOE-GO de 20 de Abril de 1999)

UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE LUZIÂNIA  
Avenida do Trabalhador, Gleba B/4, Distrito Agroindustrial CEP

SUELMA RODRIGUES DUARTE – Matrícula nº 13227499 no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Acadêmico em Gestão, Educação e Tecnologias (Edital 40/2020)

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Vivência de prazer e sofrimento do professor(a) formador(a) de disciplina EaD: uma análise da Psicodinâmica do Trabalho”. Meu nome é Suelma Rodrigues Duarte, sou mestrand, pesquisador(a) responsável por este estudo. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, **se você aceitar fazer parte da pesquisa, rubricar todas as páginas e assine ao final deste documento**, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence ao(à) pesquisador(a) responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail [suelmaster@gmail.com](mailto:suelmaster@gmail.com), pelo endereço: Rua das Papoulas, apto 701-2, Condomínio Belo Parque, Parque Oeste Industrial, Goiânia, e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, acrescentando o número 9090 antes do seguinte contato telefônico: (62) 9.8124-2037. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** da Universidade Estadual de Goiás (CEP-UEG), localizado no Prédio da Administração Central, BR 153, Km 99, Anápolis/GO, CEP: 75132-903, telefone: (62) 3328-1439, funcionamento: 8h às 12h e 13h às 17h, de segunda a sexta-feira. O contato também poderá ser feito pelo e-mail do CEP-UEG: [cep@ueg.br](mailto:cep@ueg.br). O Comitê de Ética em Pesquisa é vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) que por sua vez é subordinado ao Ministério da Saúde (MS). O CEP é responsável por realizar a análise ética de projetos de pesquisa com seres humanos, sendo aprovado aquele que segue os princípios estabelecidos pelas resoluções, normativas e complementares.

As pesquisadoras que compõem essa equipe de pesquisa são: Suelma Rodrigues Duarte e Roseli Vieira Pires. A leitura desse TCLE deve levar aproximadamente 10 minutos/horas e a sua participação na pesquisa será de 90 a 120 minutos/horas em horários agendados conforme sua disponibilidade.

### **Justificativa, objetivos e procedimentos:**

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é o fato perceber que o contexto técnico-pedagógico e social da educação tem impactado no trabalho do docente que produz disciplinas para a EaD, apoiado nesse contexto essa pesquisa pretende entender as relações da dinâmica

entre o trabalho e os sentimentos relativos ao prazer, ao sofrimento e as estratégias de enfrentamento dos aspectos que causam constrangimento e desgastes ao docente seja em aspecto físico ou mental. Seguindo essa proposta a ideia é catalogar e divulgar entre o colegiado as melhores práticas de enfrentamento das adversidades inerentes ao trabalho. Assim, o objetivo desta pesquisa consiste em analisar as vivências de prazer e sofrimento dos professores formadores de disciplina para a EaD ofertadas pelo CEAR-UEG. Nessa pesquisa o procedimento de coleta de dados utilizará como instrumento a entrevista semiestruturada, que será agendada previamente com você em horário de sua preferência e disponibilidade. O tempo de duração da entrevista prevê entre 90 até 120 minutos/horas podendo ser individual e/ou pequeno grupo em ambiente virtual utilizando a plataforma do *Google Meet* que permite a gravação. O link de acesso à entrevista será direcionado ao seu e-mail e WhatsApp conforme sua disponibilidade.

Sua participação poderá ser incluída no grupo base da pesquisa ou ser incluída no grupo de controle (pré-teste da pesquisa). Por tratar de coleta de dados por meio de entrevista gravada, faz-se necessário a concessão do uso de imagem, voz e opinião. Marque sua concordância no box abaixo

Não permito a gravação/obtenção da minha imagem/voz.

Permito a gravação/obtenção da minha imagem/voz.

Em caso de permissão da gravação/obtenção da imagem/voz:

Permito a divulgação da minha imagem/voz nos resultados publicados da pesquisa.

Não permito a divulgação da minha imagem/voz nos resultados publicados da pesquisa.

**Obs.:** Caro participante para garantir sua opção, favor rubricar dentro do parêntese com a proposição escolhida.

#### **Riscos e formas de minimizá-los:**

Considerando a Resolução CNS nº 466/12 no art.XIII.3 em que reconhece as especificidades éticas da pesquisa no campo das Ciências Humanas e Sociais por utilizar metodologias inerentes da área e, seguindo os aspectos que são dispostos na resolução CNS nº 510/16, os riscos relativos a participação neste estudo estão relacionados aos seguintes aspectos: a) invasão de privacidade por expor o cotidiano de trabalho e revelar seus pensamentos e sentimentos sobre o ambiente organizacional, b) perda do autocontrole emocional no momento da entrevista por tratar de assuntos delicados; c) direito de imagem em gravação de entrevistas; e) surgimento de sintomas diversos durante a entrevista (exemplo: ansiedade, baixa autoestima, estresse, oscilação de humor, ansiedade social).

Para evitar e/ou reduzir os riscos de sua participação a pesquisadora responsável garante que: a) será utilizada uma abordagem humanística na condução da entrevista para minimizar os possíveis desconfortos sobre assuntos abordados; b) o acesso aos dados (as gravações das entrevistas) será limitado às pesquisadoras listadas; c) não tornará pública a gravação da entrevista; d) não divulgará a identidade dos participantes da pesquisa; e) não haverá violação da integridade psicossocial uma vez que o participante pode optar por responder ou não os questionamentos pontuais da entrevista; f) estudo será imediatamente suspenso caso algum risco ou dano físico ou emocional seja identificado junto ao participante; g) o participante será indenizado caso haja algum dano físico ou emocional ao participar do estudo; h) o participante será ressarcido caso haja algum tipo de custo/despesa com sua participação na pesquisa. i) a pesquisadora se compromete por tempo indeterminado a tratar sintomas dos riscos apresentados com a aplicação desse estudo;

#### **Assistência:**

Se você sentir qualquer desconforto é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa. Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a sua participação na entrevista quer será realizada em ambiente virtual utilizando a plataforma do *Google Meet*, basta informar ao pesquisador no decorrer da entrevista a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou prejuízo.

**Benefícios:**

Como participante nesta pesquisa você terá alguns benefícios como: a) espaço livre de julgamento para expressar seus pensamentos e sentimentos com relação ao trabalho; b) conhecer a dinâmica de trabalho de outros profissionais com as mesmas atribuições; c) conhecer as estratégias de enfrentamento para minimizar os impactos negativos do trabalho em sua prática diária.

**Sigilo, privacidade e guarda do material coletado:**

Não há necessidade de identificação, ficando assegurados o sigilo e a privacidade. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Os dados coletados nesta pesquisa serão guardados em arquivo digital, sob guarda e responsabilidade da pesquisadora responsável, por um período de cinco anos após o término da pesquisa. Após esse período, o material obtido será deletado e/ou reciclado e todas as mídias apagadas.

Com relação a confidencialidade e a anonimização de dados dos participantes da pesquisa, o acesso aos dados referente a gravação da entrevista será limitado às pesquisadoras que se comprometem em não tornar pública e não divulgar a identidade dos participantes da pesquisa.

**Indenização:**

Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito a buscar indenização, conforme decisões judiciais que possam suceder. Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente dele (por exemplo, transporte e alimentação) este será ressarcido por mim, pesquisador responsável.

Em qualquer etapa do estudo, você poderá entrar em contato comigo, pesquisadora responsável, para esclarecimentos de eventuais dúvidas e para ter acesso aos resultados da pesquisa que, conforme cronograma prevê a redação do relatório final para ser apresentado no mês de agosto.

Os resultados da sua participação poderão ser consultados por você a qualquer momento, basta solicitar por telefone ou e-mail (62-98124-2037 [suelmaster@gmail.com](mailto:suelmaster@gmail.com))

**Declaração do(a) Pesquisador(a) Responsável**

Eu, pesquisadora responsável por este estudo, esclareço que cumprirei as informações acima e que o participante terá acesso, se necessário, a assistência integral e gratuita por danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios devido a sua participação nesse estudo; e que suas informações serão tratadas com confidencialidade e sigilo. O participante poderá sair do estudo quando quiser, sem qualquer penalização. A pesquisa não contempla nenhuma despesa ao participante, caso haja algum custo/despesa por participar da pesquisa, será ressarcido; e em caso de dano



decorrente do estudo, terá direito a buscar indenização, conforme decisões judiciais que possam suceder. Declaro também que a coleta de dados somente será iniciada após a aprovação do protocolo pelo sistema CEP/CONEP.

### **Declaração do(a) Participante**

Eu, ....., abaixo assinado, discuti com a pesquisadora responsável Suelma Rodrigues Duarte sobre a minha decisão em participar como voluntário(a) do estudo “Vivência de prazer e sofrimento do professor(a) formador(a) de disciplina EaD: uma análise da Psicodinâmica do Trabalho”. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de assistência, confidencialidade e esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é voluntária e isenta de despesas e que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura do(a) participante de pesquisa/Responsável legal



Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura do(a) pesquisador(a) responsável

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## APÊNDICE C – TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

 <p>PRO-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação</p>	<p><b>UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS</b>  <small>(Criada pela Lei nº 13.428 de Abril de 1999, publicada no DOE-GO de 28 de Abril de 1999)</small>  <b>UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE LUZÂNIA</b>  <small>Avenida do Trabalhador - Caixa 914, Distrito Agrícola CEP</small></p>
<p>SUELMA RODRIGUES DUARTE – Matrícula nº 13227499 no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Acadêmico em Gestão, Educação e Tecnologias (Edital 40/2020)</p>	
<h3>TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO</h3>	
<p>O Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - CEAR está de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado “Vivência de prazer e sofrimento do professor(a) formador(a) de disciplina EaD: uma análise da Psicodinâmica do Trabalho”, coordenado pela pesquisadora Suelma Rodrigues Duarte, desenvolvido em conjunto com a pesquisadora Rosely Vieira Pires na Universidade Estadual de Goiás.</p>	
<p>O Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - CEAR assume o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa pela autorização da coleta de dados durante os meses de junho/2022 até julho/2022. Declaramos ciência de que a coleta de dados só poderá ser iniciada após a aprovação do protocolo de pesquisa pelo sistema CEP/CONEP.</p>	
<p>Declaramos, ainda, que nossa instituição é coparticipante do presente projeto de pesquisa e requeremos o compromisso do(a) pesquisador(a) responsável com o resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados.</p>	
<p>Anápolis/GO, 04 de abril de 2022.</p>	
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="border-top: 1px solid black; width: 100%;"></div> </div> <p><b>Assinatura/Carimbo do(a) responsável pela instituição pesquisada</b></p> <p style="font-size: small; text-align: center;">UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS - UEG      Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - CEAR      Caixa de E-mail: <a href="mailto:cear@ueg.br">cear@ueg.br</a></p>	

## APÊNDICE D – TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADES DAS PESQUISADORAS



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**  
(Criada pela Lei nº 13.498 de Abril de 1999, publicada no DOE-GO de 28 de Abril de 1999)  
**UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE LUZIÂNIA**  
Av. dos Trabalhadores, 1364-014, Distrito Agrícola, CEP 74600-000

SUELMA RODRIGUES DUARTE – Matrícula nº 13227499 no Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado Acadêmico em Gestão, Educação e Tecnologias (Edital 40/2020)

### TERMO DE COMPROMISSO

Declaro que cumprirei os requisitos da *Resolução CNS n.º 466/12* e/ou da *Resolução CNS n.º 510/16*, bem como suas complementares, como pesquisador(a) responsável e pesquisador(a) participante do projeto intitulado “NARRATIVAS DE VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A) DE DISCIPLINA PARA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”. Comprometo-me a iniciar a coleta de dados somente a após a aprovação do protocolo pelo sistema CEP/CONEP, a utilizar os materiais e os dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e, ainda, a publicar os resultados, sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto, considerando a relevância social da pesquisa, o que garante a igual consideração dos interesses de todos os envolvidos.

Data: 17 de fevereiro de 2022

<i>Nome do(a) Pesquisador(a)</i>	<i>Assinatura Manuscrita ou Digital</i>
<b>1. SUELMA RODRIGUES DUARTE</b>	
<b>2. ROSELI VIEIRA PIRES</b>	

## ANEXOS

### ANEXO 1 – PARECER CONSUBSTÂNCIADO – CEP 5354489 – FAVORÁVEL À PESQUISA. (continua)



#### PARECER CONSUBSTÂNCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A) DE DISCIPLINA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

**Pesquisador:** SUELMA RODRIGUES DUARTE

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 56851522.1.0000.8113

**Instituição Proponente:** Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.354.489

##### Apresentação do Projeto:

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas dos arquivos Informações Básicas da Pesquisa ("VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A) DE DISCIPLINA PARA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO", de 11/04/2022) e projeto detalhado ("VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO DO PROFESSOR(A) FORMADOR(A) DE DISCIPLINA PARA EaD: UMA ANÁLISE DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO", de 11/04/2022).

##### Resumo

O presente documento título: Narrativas de vivências de prazer e sofrimento do professor(a): uma análise da psicodinâmica do trabalho, tem seu objeto de estudo delimitado nas vivências de Prazer e Sofrimento das práticas do professor formador de disciplinas EaD no Curso de Administração do PEAR-UEG. A justificativa para esse construto segue as mudanças tecnológicas das últimas décadas e a introdução de novos processos e instrumentalizações do trabalho docente. O objetivo geral é reconhecido na intensão de analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do professor formador de disciplinas EaD ofertadas pelo PEAR-UEG. Especificamente espera-se investigar as categorias da Psicodinâmica do trabalho; levantar os indicadores de Prazer e Sofrimento do professor formador e; identificar as estratégias de enfrentamento e defesas utilizadas na prática

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
 UF: GO Município: ANAPOLIS



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

do professor. A pesquisa caracteriza-se como empírica aplicada, como base teórica alimentada por estudos bibliográficos, exploratórios e descritivos. O universo envolve os professores formadores de disciplinas EaD do curso de administração do PEAR – UEG, e a amostra segue padrões não probabilísticos por conveniência. A pesquisa, também, valer-se-á das quatro etapas previstas no método da Psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992) que envolvem: a observância da demanda da pesquisa; a estruturação da pré-pesquisa; a pesquisa propriamente dita e; a validação do relatório da pesquisa. O instrumento de coleta de dados será a entrevista coletiva gravada com uso da plataforma do Google Meet com análises Quali-Quanti em estudo de campo. A análise de dados Quali-Quanti em três etapas envolvendo a pré-análise; a exploração do conteúdo e tratamento de resultados.

#### Introdução

O crescente desenvolvimento tecnológico da sociedade pós-moderna fomenta a criação de métodos e práticas inovadoras em todas as áreas dos saberes. No campo da educação, especificamente no ensino superior, tem suscitado a adoção, cada vez mais intensa, da modalidade da Educação a distância (EaD) em detrimento da tradicional forma presencial. A modernização do ensino superior, por meio do uso das tecnologias midiáticas, trouxe diversos benefícios aos estudantes e profissionais do segmento, no entanto, as mesmas inovações tecnológicas que universalizam o acesso e possibilitam uma maior agilidade e conforto na educação, despontam a discussão sobre novos condicionantes de stress e esgotamentos decorrentes das modificações dos processos de trabalho que são vivenciados a partir do uso das novas tecnologias. Nesse contexto, o docente enquanto ser humano age e reage, física e mentalmente, às exigências organizacionais do trabalho acarretando ao profissional vivências de prazer e sofrimento por conta da realização de suas atividades e de suas relações com o uso das tecnologias nos processos da educação. A saber que, a relação das tecnologias com a educação perpassa pela compreensão de conhecimentos historicamente relevantes, pelo processo de aprender e ensinar de forma exitosa, pelas formas civilizadas de relação social, pela capacidade criativa de inovar (LIMA 2020). Dentro desse contexto emerge a intensão desse estudo que tem por objeto delimitado as práticas do professor formador de disciplinas ministradas pela EaD no curso de administração do Programa de Ensino e Aprendizagem em Rede – PEAR na Universidade Estadual de Goiás – UEG sob a perspectiva da Escola Dejouriana e de demais autores que pesquisam sobre a educação e as inovações tecnológicas aplicadas aos processos de ensino e aprendizagem. Considerando a problemática da psicodinâmica e da organização que tem como

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
UF: GO Município: ANAPOLIS

Telefone: (62)3328-1434

E-mail: oep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

ponto de partida a determinação do prazer e do sofrimento mental, contribuindo para a construção de saberes sobre que balizam o surgimento novos prismas e pressupostos que propostos auxiliam no entendimento de como o ser humano enquanto agente de trabalho se adapta fisicamente e mentalmente às exigências da organização do trabalho. A ideia de estruturação desse trabalho remete a um questionamento básico que é saber como o professor formador de disciplinas ministradas na modalidade EaD vivenciam as suas práticas docentes. Saber como os professores formadores de disciplinas da EaD lidam com a exigência de qualificação constante, com a elevação do nível técnico de trabalho, com o alto nível de estresse, com a crescente necessidade de concentração, ao uso de sistemas operacionais informatizados, e a outras imposições que surgem diariamente devido fluxo e as relações entre as inovações tecnológicas e a educação. O desejo por esses saberes elege como objetivo geral a ações no sentido de analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do professor formador de disciplinas da EaD ofertadas pelo PEAR-UEG. Na sequência de forma específica esse trabalho busca: a) investigar as categorias da Psicodinâmica do trabalho, b) levantar os indicadores de Prazer e Sofrimentos dos professores formados vinculados ao curso de Administração do PEAR-UEG; e, c) identificar as estratégias de enfrentamento e defasas utilizadas pelos professores formadores em suas práticas diárias. Nesse caminho buscar-seá informações sobre o fluxo de trabalho do professor formador, sobre os fatores predisponentes ao prazer e ao sofrimento no ambiente e nas práticas de trabalho, sobre o nível conhecimento tecnológico e sobre o nível das qualificações necessárias para a prática das atividades do professor formador. A elaboração desse trabalho em busca de seus objetivos é pautada na justificativa de que as diversas mudanças tecnológicas vividas nas últimas décadas conduziram as atividades docentes ao experimento de novos processo e instrumentos de ensino-aprendizagem o que provocou mudanças em suas experiências e vivências profissionais, seja em aspecto físico, mental ou emocional. Por isso se faz justo analisar suas vivências profissionais sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho abordando o Prazer e o Sofrimento e suas estratégias de enfrentamento com relação às suas práticas laborais. Segundo Mugnol (2009), as experiências do papel representativo pedagógico do profissional da EaD são caracterizadas por um desafio que abrange os paradigmas da educação convencional e ao mesmo tempo propõe mudanças culturais trazidas pelas inovações tecnológicas centradas não só no discente, mas, principalmente no profissional (professor ou tutor) que é mediador de um conjunto de responsabilidades técnicas administrativas. Neste sentido, o principal desafio do profissional da EaD, em sua função informativa e mediadora, está na conscientização de suas condições de enfrentamentos das diversas situações decorrentes do seu próprio resultado ao realizar suas atividades.

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Témeo

Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903

UF: GO Município: ANAPOLIS

Telefone: (62)3328-1434

E-mail: oep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

**Hipótese:**

**PROBLEMATIZAÇÃO DA PESQUISA** Se historicamente a tecnologia na educação tem suas origens nas antigas civilizações, é certo que a evolução tecnológica ficou evidenciada a partir do século XX com o uso da internet e várias ferramentas, fato que fomentou um ambiente dinâmico e hiperativo. Nesse novo ambiente tecnológico dinâmico e hiperativo, novas rotinas acadêmicas foram adicionadas ao cotidiano do docente, produzindo um ambiente de trabalho com alto estímulo à produtividade e exigência de habilidades e competências cada vez mais especializadas. Diante desse contexto hiperativo tecnológico surge a pergunta problema norteadora desse trabalho: como o professor formador de disciplinas ministradas na modalidade EaD vivenciam as suas práticas docentes?

**Objetivo Primário:**

Analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do professor formador de disciplinas da EaD ofertadas pelo CEAR-UEG.

**Objetivo Secundário:**

Contextualizar a evolução da EaD elencando os saberes necessários à prática docente;

Investigar as categorias da Psicodinâmica do trabalho;

Levantar os indicadores de Prazer e Sofrimentos dos professores formados vinculados ao curso de Administração do CEAR-UEG;

Identificar as estratégias de enfrentamento e defasas utilizadas pelos professores formadores em suas práticas diárias;

**Metodologia Proposta:**

Ao considerar as experiências dos pressupostos reais e empíricos das práticas do professor formador de disciplinas ministradas na EaD o método aplicado neste projeto de pesquisa ampara-se na fenomenologia de Edmund Husserl (1859-1938). A pesquisa caracteriza-se como empírica aplicada, como base teórica alimentada por estudos bibliográficos, exploratórios e descritivos. O universo da pesquisa é identificado como os professores formador de disciplinas ministradas na EaD pelo Curso de Administração do CEAR – UEG, e a amostra da pesquisa segue padrões não probabilísticos por conveniência que segundo Beuren (2004), equivale a uma seleção a partir de critérios adotados previamente pelo próprio pesquisador com o propósito de facilitar a adesão dos

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
UF: GO Município: ANAPOLIS  
Telefone: (62)3328-1434

E-mail: cep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

membros da população ao estudo proposto. Para atender à especificidade deste trabalho a pesquisa de campo valer-se-á da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho apresentada por Dejours (1992) que prevê etapas distintas descritas por Macêdo e Heloani (2017): demanda; pré-pesquisa; pesquisa propriamente dita e validação do relatório. Essas etapas perpassam pela enquete/entrevista, pela interpretação, pela validação e refutação até a validação ampliada das informações coletadas.

A metodologia da Psicodinâmica busca apresentar o cenário constituinte e as vivências dos trabalhadores e suas ações frente ao plano individual e coletivo, por esse motivo o instrumento de coleta de dados privilegiado é a entrevista em formato coletivo. Para Pires (2011) a pesquisa na Psicodinâmica privilegia a fala, particularmente a coletiva, em que a entrevista é usada para priorizar a escuta como premissa básica. Dentro da premissa de que o coletivo participante desse estudo é composto por profissionais que escolheram a ambiência tecnológica da EaD para exercer seu ofício, esse estudo opta por aplicar como local de pesquisa o ambiente virtual usando a plataforma do Google Meet que permite realizar e gravar as entrevistas. O tempo de duração da entrevista é previsto entre 90 até 120 minutos/horas de duração, podendo ser realizada individualmente e/ou pequeno grupo em ambiente virtual. O link de acesso à entrevista será direcionado ao e-mail e WhatsApp do participante conforme sua disponibilidade. Quanto aos procedimentos metodológicos, além da metodologia da psicopatologia do trabalho que é fundamentada na abordagem "compreensiva" (Dejours 1994, p. 83), este estudo, também, sustentar-se-á em pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo, que segundo Marconi e Lakatos (2006), possuem sua abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa e seus objetivos são definidos pela pesquisa exploratória. A primeira etapa do estudo adota a pesquisa exploratória que, segundo Santos (1999), é fundamental para subsidiar a busca de informações que nesse caso são necessárias para a construção deste projeto. Na sequência, utilizará da pesquisa bibliográfica, na busca por autores para elucidação e construção do referencial teórico acerca do tema proposto. Pode-se resumir as metodologias dessa pesquisa caracterizando-a por natureza, como pesquisa básica aplicada, sua classificação quanto a abordagem se dá de forma qualitativa e quantitativa, sua classificação quanto aos objetivos adota abordagens da pesquisa exploratória e descritiva, quanto aos procedimentos de investigação se identifica com a pesquisa de campo e pesquisa ação. Quanto à forma de abordagem e tabulação dos dados coletados serão utilizados os princípios quantitativos e qualitativos para um delineamento não só de expressividade numérica, bem como de discernimento das variáveis que compõem o contexto da aplicação das disciplinas na modalidade EaD. Ao aplicar a metodologia stricto sensu da Psicodinâmica do trabalho este estudo

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
UF: GO Município: ANAPOLIS  
Telefone: (62)3328-1434

E-mail: cep@ueg.br





UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

considera aplicar a Análise do Discurso como recurso de análise de dados; técnica que segundo Bardin (1977).

#### Critério de Inclusão

Ser professor formador qualificado pelo CEAR-UEG - Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede - UEG

#### Riscos

Riscos e formas de minimizá-los:

Considerando a Resolução CNS nº 466/12 no art.XIII.3 em que reconhece as especificidades éticas da pesquisa no campo das Ciências Humanas e Sociais por utilizar metodologias inerentes da área e, seguindo os aspectos que são dispostos na resolução CNS nº 510/16, os riscos relativos a participação neste estudo estão relacionados aos seguintes aspectos:

- a) invasão de privacidade por expor o cotidiano de trabalho e revelar seus pensamentos e sentimentos sobre o ambiente organizacional,
- b) perda do autocontrole emocional no momento da entrevista por tratar de assuntos delicados;
- c) direito de imagem em gravação de entrevistas;
- e) surgimento de sintomas diversos durante a entrevista (exemplo: ansiedade, baixa autoestima, stress, oscilação de humor, ansiedade social)

Para evitar e/ou reduzir os riscos de sua participação a pesquisadora responsável garante que:

- a) será utilizada uma abordagem humanística na condução da entrevista para minimizar os possíveis desconfortos sobre assuntos abordados;
- b) o acesso aos dados (as gravações das entrevistas) será limitado às pesquisadoras listadas;
- c) não tomará pública a gravação da entrevista;
- d) não divulgará a identidade dos participantes da pesquisa;
- e) não haverá violação da integridade psicossocial uma vez que o participante pode optar por responder ou não os questionamentos pontuais da entrevista;
- f) estudo será imediatamente suspenso caso algum risco ou dano físico ou emocional seja identificado junto ao participante;
- g) o participante será indenizado caso haja algum dano físico ou emocional ao participar do estudo;
- h) o participante será ressarcido caso haja algum tipo de gasto com sua participação na pesquisa.

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Têmeo

Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903

UF: GO Município: ANAPOLIS

Telefone: (62)3328-1434

E-mail: oeo@ueg.br



Continuação do Parecer: 5.354.489

i) a pesquisadora se compromete por tempo indeterminado a tratar sintomas dos riscos apresentados com a aplicação desse estudo;

#### Benefícios:

Para o participante dessa pesquisa pode-se listar os seguintes benefícios com esse estudos:

- a) espaço livre de julgamento para expressar seus pensamentos e sentimentos com relação ao trabalho;
- b) conhecer a dinâmica de trabalho de outros profissionais com as mesmas atribuições;
- c) conhecer as estratégias de enfrentamento para minimizar os impactos negativos do trabalho em sua prática diária.

Para a sociedade acadêmica, pode-se entender como benefícios a construção de novas percepções derivadas desse projeto com relação ao entendimento das experiências do profissional de EaD, o que possibilitará uma melhor identificação de ações e estratégias de enfrentamento. Para a pesquisadora os benefícios com este estudo é entendido como qualificação profissional e pessoa.

#### Metodologia de Análise de Dados

**Qualitativa e quantitativa Desfecho Primário:** Considerando o objetivo primário e os secundários da pesquisa, o desfecho primário desejado é o conhecimento das nuances que envolvem o trabalho do professor formador em suas vivências de prazer, sofrimento e mobilização subjetiva para defesas e enfrentamentos dos sofrimentos fruto do seu trabalho.

**Desfecho Secundário:** Considerando a problemática da psicodinâmica do trabalho e da organização do trabalho, que tem como ponto de partida a determinação do sofrimento do trabalhador, esse projeto de pesquisa pretende contribuição para a construção de saberes sobre essa temática possibilitando o surgimento de novas pesquisas e novos prismas.

Tamanho da Amostra no Brasil: 40

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:**

Analisar as vivências de Prazer e Sofrimento do professor formador de disciplinas da EaD ofertadas pelo CEAR-UEG.

**Objetivo Secundário:**

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-003  
 UF: GO Município: ANAPOLIS  
 Telefone: (62)3328-1434 E-mail: cep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

Contextualizar a evolução da EaD elencando os saberes necessários à prática docente;

Investigar as categorias da Psicodinâmica do trabalho;

Levantar os indicadores de Prazer e Sofrimentos dos professores formados vinculados ao curso de Administração do CEAR-UEG;

Identificar as estratégias de enfrentamento e defasas utilizadas pelos professores formadores em suas práticas diárias;

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### **Riscos**

Riscos e formas de minimizá-los:

Considerando a Resolução CNS nº 466/12 no art.XIII.3 em que reconhece as especificidades éticas da pesquisa no campo das Ciências Humanas e Sociais por utilizar metodologias inerentes da área e, seguindo os aspectos que são dispostos na resolução CNS nº 510/16, os riscos relativos a participação neste estudo estão relacionados aos seguintes aspectos:

- a) invasão de privacidade por expor o cotidiano de trabalho e revelar seus pensamentos e sentimentos sobre o ambiente organizacional,
- b) perda do autocontrole emocional no momento da entrevista por tratar de assuntos delicados;
- c) direito de imagem em gravação de entrevistas;
- e) surgimento de sintomas diversos durante a entrevista (exemplo: ansiedade, baixa autoestima, stress, oscilação de humor, ansiedade social)

Para evitar e/ou reduzir os riscos de sua participação a pesquisadora responsável garante que:

- a) será utilizada uma abordagem humanística na condução da entrevista para minimizar os possíveis desconfortos sobre assuntos abordados;
- b) o acesso aos dados (as gravações das entrevistas) será limitado às pesquisadoras listadas;
- c) não tornará pública a gravação da entrevista;
- d) não divulgará a identidade dos participantes da pesquisa;
- e) não haverá violação da integridade psicossocial uma vez que o participante pode optar por responder ou não os questionamentos pontuais da entrevista;
- f) estudo será imediatamente suspenso caso algum risco ou dano físico ou emocional seja identificado junto ao participante;
- g) o participante será indenizado caso haja algum dano físico ou emocional ao participar do estudo;
- h) o participante será ressarcido caso haja algum tipo de gasto com sua participação na pesquisa.

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Témeo

Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903

UF: GO Município: ANAPOLIS

Telefone: (62)3328-1434

E-mail: oep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

i) a pesquisadora se compromete por tempo indeterminado a tratar sintomas dos riscos apresentados com a aplicação desse estudo;

**Benefícios:**

Para o participante dessa pesquisa pode-se listar os seguintes benefícios com esse estudos:

- a) espaço livre de julgamento para expressar seus pensamentos e sentimentos com relação ao trabalho;
- b) conhecer a dinâmica de trabalho de outros profissionais com as mesmas atribuições;
- c) conhecer as estratégias de enfrentamento para minimizar os impactos negativos do trabalho em sua prática diária.

Para a sociedade acadêmica, pode-se entender como benefícios a construção de novas percepções derivadas desse projeto com relação ao entendimento das experiências do profissional de EaD, o que possibilitará uma melhor identificação de ações e estratégias de enfrentamento. Para a pesquisadora os benefícios com este estudo é entendido como qualificação profissional e pessoa.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Verificar item "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Verificar item "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações".

**Recomendações:**

Sem recomendações

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A pesquisadora corrigiu todas as pendências em todos com a padronização em todos os documentos que foi pedido.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa/CEP-UEG considera o presente protocolo APROVADO. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado e lembramos que os relatórios de pesquisa devem ser enviados semestralmente, comunicando ao CEP a ocorrência de

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Têneo  
 Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
 UF: GO Município: ANAPOLIS  
 Telefone: (62)3328-1434 E-mail: cep@ueg.br



UEG - UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE GOIÁS



Continuação do Parecer: 5.354.489

eventos adversos esperados ou não esperados, conforme disposto na Norma Operacional do CNS nº 001/2013. O prazo para a entrega do relatório final, via notificação na Plataforma Brasil, é de 30 dias após o término da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1893996.pdf	11/04/2022 21:11:41		Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados.pdf	11/04/2022 21:10:20	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
Outros	Folha_de_Rosto_.pdf	11/04/2022 21:07:31	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
Declaração de concordância	Termo_de_concordancia.pdf	11/04/2022 21:06:27	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Pre_projeto_CEP.pdf	11/04/2022 21:03:59	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_novo_CEP.pdf	11/04/2022 21:03:31	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_PLBR_prof_Severo.pdf	16/03/2022 21:11:25	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_dos_Pesquisadores_TC.pdf	25/02/2022 22:31:42	SUELMA RODRIGUES DUARTE	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

Endereço: BR 153 Quadra Área, Km 99, Bloco III, Térreo  
Bairro: FAZENDA BARREIRO DO MEIO CEP: 75.132-903  
UF: GO Município: ANAPOLIS  
Telefone: (62)3328-1434

E-mail: cep@ueg.br



Continuação do Parecer: 5.354.489

ANAPOLIS, 18 de Abril de 2022

---

**Assinado por:**  
**MARIA IDELMA VIEIRA D ABADIA**  
**(Coordenador(a))**