Gestão Universitária
Estudos sobre a UnB

Volume 2

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

César Augusto Tibúrcio Silva
Nair Aguiar-Miranda
(Organizadores)

EDITORA UnB

Universidade de Brasília
Editora Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (FACE)
2011

Equipe editorial

Editoras de publicações Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão Ramiro Galas Pedrosa
Normalização Welma Pereira Batista
Revisão Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

Impresso no Brasil
Direitos exclusivos para esta edição:
Editora Universidade de Brasília
SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
Telefone: (61) 3035-4200
Fax (61) 3035-4230
Site: www.editora.unb.br
E-mail: contato@editora.unb.br

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _ Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1290-8 (v. 2)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Parte I - Gestão de Pessoas

A percepção dos docentes em relação ao prazer e sofrimento no trabalho: uma análise de uma universidade pública

Francisco Neto da Silva Júnior
Luiz Cláudio Gregório

Introdução

O Brasil apresentou, nas décadas de 1970 e 1980, um período importante de pesquisas na área de trabalho e educação, o que possibilitou vários estudos relacionados à organização do trabalho docente. Nos anos de 1990, o país foi tomado por várias reformas educacionais que trouxeram novas exigências sem a necessária adequação das condições de trabalho. Isso provocou nos educadores desgaste físico e psicológico, aumento de responsabilidades e exigência de requalificação constante sem terem, contudo, o auxílio do Estado.

São várias as fontes geradoras de sofrimento que podem trazer sérias consequências para a saúde do docente e a qualidade do trabalho que realizam. O ambiente e os materiais disponíveis para executarem suas atribuições podem acarretar um gasto maior de energia, ou uma hipersolicitação de suas funções psicológicas. Caso o docente não disponha de tempo para se recuperar, poderá sofrer transtornos físicos ou mentais (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

Vários pesquisadores como Murta (2001), Gasparini, Barreto e Assunção (2005), Neves e Silva (2006) analisaram, na última década, as vivências de sofrimento psíquico e prazer do docente e as suas condições de trabalho. Todavia, as populações, objetos desses estudos, foram constituídas por professores do ensino fundamental, primário e médio, sendo, portanto, inexistentes pesquisas similares junto ao corpo docente universitário.

A psicodinâmica do trabalho contribui para a compreensão de fatores que geram prazer e sofrimento no trabalho.

A proposta deste estudo é contribuir para o debate, a reflexão e a discussão ao identificar as condições de trabalho dos docentes da Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de Brasília (FAU/UnB). Além de subsidiar, com dados apurados, ações para o combate dos fatores condicionantes do sofrimento, possibilitando, dessa forma, ganho de qualidade de vida e produtividade.

Quais as condições e as relações de trabalho que estruturam o contexto dos docentes da FAU/UnB que influenciam nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho?

Ao responder essa questão, foi possível identificar se as condições de trabalho existentes na FAU/UnB são causadoras de vivência do prazer e sofrimento no trabalho, tendo como base os conceitos e pesquisas sobre prazer e sofrimento no trabalho. E também caracteriza os estudos sobre a Reforma Educacional e descrever os fatores geradores de prazer e sofrimento no trabalho, de modo a relacioná-los com variáveis demográficas.

Reforma educacional e o papel do docente

No Brasil, o ensino manteve-se concentrado, por séculos, nas mãos da Igreja e destinado a poucos. A escola pública é criação do século XIX, em decorrência da organização dos sistemas de ensino. Depois da Lei Geral do Ensino (1827), o poder público assume a responsabilidade de manter a educação primária, organizando-a administrativa e pedagogicamente.

Conforme Souza et al. (2003), até a década de 1960, a maior parte dos docentes gozava de relativa segurança material e prestígio social. Porém, a partir dos anos de 1970, eles passaram a viver diante de condições de trabalho precárias, com baixos salários e desprestigiados e desvalorizados socialmente, o que causou implicações para a saúde e qualidade no trabalho.

A partir da década de 1980, os países industrializados e os latino-americanos empreenderam importantes reformas em seus sistemas de Educação Superior. Com a emergência de um mercado educacional globalizado, as reformas nesse nível de ensino dinamizaram-se diversificando os tipos de instituições e perfis dos docentes, de modo a disponibilizar novas ofertas educativas, ampliar as matrículas e apresentar um aumento crescente das demandas e da competitividade.

O sistema escolar transfere para o profissional a responsabilidade de cobrir lacunas existentes na instituição. Por sua vez, esta estabelece mecanismos rígidos e redundantes de avaliação e contra um corpo docente insuficiente para atender a demanda.

No caso específico da UnB, os dados do desempenho referentes à última década (entre 1995 e 2005) revelam sua posição de vanguarda e dinamismo. O número de alunos de graduação aumentou 59,8%, os cursos oferecidos cresceram 11,1% e houve uma expansão de 168% na quantidade de pós-graduandos.

Nos últimos anos, a UnB diminuiu seu quadro de docentes de 1.392 para 1.343, em razão de aposentarias, pedidos de exoneração, vacâncias ou falecimentos. Ao mesmo tempo, a relação aluno/professor crescia, chegando a 18,6, um dos maiores índices do país. O déficit de professores chega a 300 vagas em aberto e para alcançar a média nacional na relação aluno/professor, que é de 14, a universidade precisaria de 395 novos postos.

Conforme SINAES (2004), a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) trouxe importantes transformações para a estrutura da educação nacional, com vista à melhoria da qualidade de ensino. Nesse contexto, a avaliação da educação superior assumiu lugar especial dentre as políticas educacionais, seja para a orientação de suas diretrizes mais amplas, seja para as ações concretas dos órgãos competentes do Ministério da Educação (MEC).

O diagnóstico da Avaliação e Regulação da Educação Superior implica o exame de diversificada legislação produzida na última década. Da Constituição de 1988 às sucessivas Medidas Provisórias, passando pela nova LDB, pelo Plano Nacional de Educação (PNE) e por vários decretos, houve, indiscutivelmente, um progresso no reconhecimento legal da importância da avaliação associada à ideia de melhoria da qualidade (SINAES, 2004, p. 25).

Atualmente, o professor agregou mais valor ao processo de conhecimento do aluno, pois sua missão alcançou uma visão holística para além da sala de aula – ele ensina e também participa da gestão e do planejamento escolar. Com tarefas cada vez mais complexas, o aluno é compelido a buscar, por meios próprios, formas de requalificação que se traduzem em aumento não reconhecido e não remunerado da jornada de trabalho (OLIVEIRA, 2003).

Para Hargreaves (1998) do docente é esperado e cobrado – por ele mesmo, pelos alunos, pelos pais ou por seus colegas – que responda aos anseios difusos dirigidos à instituição educacional. Contudo, em países como o Brasil, a escola acaba por ocupar um lugar que vai além de suas finalidades, forçando os professores a absorverem as demandas direcionadas a um Estado que possui obrigações sociais muito além da Educação.

Em relação ao trabalho, o docente possui certa autonomia para gerenciar sua forma de organização. Entretanto, os procedimentos adotados desconsideram as questões da subjetividade do docente, individual ou coletiva e, assim, podendo desencadear sofrimento.

Prazer e sofrimento no trabalho: abordagem da psicodinâmica do trabalho

O trabalho, como atividade mediadora, é gerador de significações psíquicas para o sujeito. Nesse sentido, entender que as relações humanas são determinadas pela organização do trabalho significa compreender que, nos modelos organizacionais, os aspectos subjetivos do trabalhador

são relevantes, o que permite perceber a relação entre homem e trabalho na perspectiva da psicodinâmica. Afirma Dejours (1992) que as condições de trabalho provocam impacto no corpo, ao passo que na organização do trabalho, o alvo é o funcionamento mental.

O prazer e sofrimento têm sido considerados pela psicodinâmica do trabalho como um construto dialético, no qual ambos se inter-relacionam. Pode haver uma maior influência de um sobre o outro, pois eles são constatados como a dupla face de uma mesma moeda.

O prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de reconhecimento, quando o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, e é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar a sua individualidade. Ao sentir valorização, o trabalhador considera seu trabalho importante para si mesmo, para a empresa e para a sociedade. E isso indica para um reforço positivo na autoimagem (MENDES; TAMAYO, 2001).

De acordo com Neves e Silva (2006), a dimensão do prazer na docência é obtida por meio do vínculo afetivo que se estabelece entre professores e alunos. O prazer consiste, basicamente, em se dar uma boa aula e ser um elemento facilitador para que o aluno aprenda.

Além de aspectos evidenciados como geradores de prazer, no trabalho, encontram-se fatores que são causadores do sofrimento. E há ainda aqueles que podem ser ora causadores do prazer, ora causadores do sofrimento no trabalho.

Nos estudos das relações entre saúde mental e trabalho, há um destaque para a escola da psicologia do trabalho que se edificou a partir das ideias e das pesquisas de Dejours (1992). Inicialmente, ele desenvolveu seus estudos nas dinâmicas realizadas em situações de trabalho, percebendo que elas conduziam ora ao prazer, ora ao sofrimento.

Segundo Codo et al (1999) a natureza do trabalho docente faz com que os professores se envolvam afetivamente com sua atividade em uma escala muito maior do que qualquer outro trabalhador. Isso ocorre porque o processo de trabalho docente reserva um relativo grau de autogestão sobre o processo de trabalho.

Fundamentado em Dejours (1999) e em Mendes e Morrone (2002), as vivências do sofrimento apresentam as seguintes características: suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, nas condições e relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços; constituiem-se em um dos indicadores de mal-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo não vai bem; manifestam-se por meio de sintomas como ansiedade, insatisfação, indignidade, desvalorização e desgaste no trabalho; originam-se nos males que o trabalho causa no corpo e nas relações sociais com as pessoas; e é indiretamente observável e, muitas vezes, invisível, dado seu caráter inconsciente, manifestando-se por meio da fala sobre um conjunto de sentimentos que o sintetizam.

Codo (1999), ao estudar a saúde mental e o trabalho do professor, referiu-se a uma síndrome de desistência do educador – de nome *O Burnout* –, que pode levar a falência da educação. Com ela o educador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que ele perde o interesse e qualquer esforço lhe parece ser inútil (CODO; VAZQUES-MENEZES, 1999).

Saúde no trabalho

Dejours (1992) ao problematizar a relação trabalho-saúde, defende que o trabalho nunca é neutro quanto à saúde, podendo tanto favorecê-la, quanto contribuir para o adoecimento. Considera-se que definir a doença é relativamente fácil; porém, o mesmo não ocorre com a saúde ou o bem-estar, ambos de mais difícil compreensão.

As excitações vindas do interior e exterior provocam retenção de energia no trabalhador; elas podem ser liberadas por meio de três fatores: psíquico, motor e visceral. O docente é submetido a várias excitações, possui características únicas e utiliza-se de descargas preferenciais para aliviar suas tensões, na hipótese de um livre escoamento da energia psíquica.

Conforme Dejours, Dessors e Desriaux (1993) quando se confronta o desejo do trabalhador com a realidade do trabalho, percebem-se dois tipos de organizações, as perigosas para o equilíbrio psíquico e outras que não o são. As perigosas não permitem o funcionamento de atividades fantasiosas, destruindo os desejos dos trabalhadores por não haver escoamento da energia psíquica por nenhuma das vias do sujeito. As não perigosas permitem que o sujeito exercite sua imaginação, concretize suas aspirações, suas fantasias e seus desejos.

Na psicossomática, vários estudos afirmam que doenças físicas podem ser desencadeadas por situações afetivas insuportáveis, quando o sujeito se encontra pressionado por um impasse psíquico. Segundo Dejours, Dessors e Desriaux (1993) a saúde existe quando há possibilidade de as pessoas poderem elaborar as próprias metas.

A importância da fisiologia ensina que o organismo vive em constante desequilíbrio, desenvolvendo dispositivos de regulação para retornar ao equilíbrio inicial. Esse ensinamento pode ser percebido no próprio trabalho, pois as atividades laborais rígidas e monótonas acabam por tornarem-se perigosas ao indivíduo.

Segundo Ferreira e Mendes (2001) a saúde no trabalho privilegia, como categoria central de análise, a relação entre o sofrimento que decorre das contradições entre o sujeito e o contexto de produção no qual o trabalho está inserido. Desse modo, as estratégias utilizadas pelos trabalhadores estão voltadas para superar o sofrimento e transformá-lo em fonte de prazer.

A partir da literatura revisada, pode-se perceber a necessidade de se buscar maximizar os fatores geradores de prazer e minimizar os fatores geradores do sofrimento no trabalho, a fim de que não haja afastamento dos trabalhadores, ou a perda de funcionários capacitados e treinados por conta de doenças físicas ou psicossomáticas.

Dados da pesquisa

A pesquisa é mista e descritiva, ou seja, foram utilizados dados quantitativos e qualitativos. Quanto aos meios de investigação, é bibliográfica e de campo. Optou-se por trabalhar o universo do corpo docente integrante da FAU-UnB. Da população de 53 professores, foram obtidos 36 questionários, o que corresponde a aproximadamente 68% da população em estudo.

Para avaliar a percepção de prazer-sofrimento, optou-se pelo modelo da Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (1987) que considera as vivências de prazer e sofrimento, as quais serão avaliadas pela Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), elaborada por Mendes (1999) e validada por Pereira (2003).

A escala de indicadores de prazer e sofrimento (Apêndice A) é composta por 30 itens, respondidos em um escala *Likert* que vai de 1 (nunca) a 5 (sempre). Os itens refletem os sentimentos de prazer e sofrimento vivenciados no contexto de trabalho.

Além das instruções para resposta no início do questionário, ao final foram incluídos 10 itens com dados demográficos, a fim de caracterizar os respondentes, e duas questões abertas, de modo a permitir aos participantes da pesquisa a inclusão de outros aspectos relacionados ao prazer e sofrimento, no trabalho, que eles considerassem importante destacar.

A coleta dos dados foi realizada por meio de um questionário impresso, que foi entregue antes do início das aulas aos professores da FAU-UnB e, em alguns casos específicos, durante o decorrer das aulas,

no ateliê. Os ateliês localizam-se em espaços abertos que permitem a movimentação de professores, alunos e servidores.

Os dados obtidos na aplicação do questionário foram submetidos a análises estatísticas utilizando o programa de estatística *Statistical Package for Social Science* (SPSS), versão 13.0 para o *Windows*. Foram calculadas as médias e os desvios padrão dos fatores e dos itens do questionário que caracterizam prazer e sofrimento no trabalho. Foram também realizadas correlações entre os fatores e as variáveis demográficas. Para análise das informações obtidas com as questões abertas foi realizada análise de conteúdo, de acordo com procedimentos recomendados por Franco (2003).

Os docentes da FAU/UnB estavam participando das atividades administrativas e acadêmicas no semestre em curso (n=36) nos departamentos de Projeto, Teoria, História e Crítica e Tecnologia, representando respectivamente 47,2%, 25% e 25%. Os dados não informados correspondem a 2,8% da amostra em estudo.

Dos docentes, 55,6% eram homens e 41,7%, mulheres; 50% dos respondentes eram casados. Em média, os respondentes possuíam entre dois e três filhos.

Em relação à faixa etária ficou constatado que 11% dos docentes têm de 26 a 35 anos, 27,8% têm de 36 a 45 anos, 19,4% de 46 a 55 anos, 27,8% com a idade de 56 a 65 anos e 11,1% possuem idade superior a 65 anos.

Quanto aos cargos de chefia, vice-chefia e coordenação, 66,7% não exerciam nenhuma atribuição e 27% exerciam função de comando, coordenação ou vice-chefia. A amostra apresenta um corpo técnico qualificado, sendo que 19 docentes são doutores (52,8%); 12 docentes são mestres (33,3%), 2 são especialistas (11,2%) e 2 são graduados (11,2%).

No que se refere ao tempo de docência, os resultados foram os seguintes: acima de 25 anos (25%) e de 11 a 15 anos (22,2%); de 1 a 5 anos e de 16 a 20 anos (13,9%); de 6 a 10 anos e de 21 a 25 anos (11,1%) e um pesquisado (2,8%) não informou o tempo de docência.

A amostra do corpo docente da FAU/UnB é composta por 8 professores substitutos (22,2%), 3 pesquisadores associados (8,3%), 6 professores assistentes (16,7%), 14 professores adjuntos (38,9%), 2 professores titulares (5,6%) e 2 professores associados (5,6%).

Dos docentes, 38,9% atuam apenas na graduação; 19,4% na graduação, mestrado e doutorado; 13,9% na graduação e mestrado; 11,1% atua em todos os níveis; 5,6%, na graduação e especialização; 2,8%, só no mestrado e 2,8%, não informou em que área atua.

Análise da Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)

Para a análise dos resultados relativos à média das respostas aos fatores da escala EIPST, as opções de respostas eram: "Nunca" = 1, "Raramente" = 2, "Às vezes" = 3, "Frequentemente" = 4 e "Sempre" = 5.

Na escala (EIPST), os fatores gratificação e liberdade têm conotação positiva e os fatores desgaste e insegurança, conotação negativa. Portanto, a análise geral da escala foi realizada observando-se em primeiro lugar os escores dados aos indicadores de prazer e, posteriormente, aos indicadores de sofrimento.

Verificou-se que, em relação aos fatores específicos da vivência de prazer, no fator gratificação, a média das respostas situou-se próximo de 4 (frequentemente) e a do fator liberdade situou-se entre 3 (às vezes) e 4 (frequentemente). Em relação aos fatores – insegurança e desgaste – indicadores da escala sofrimento, com relação ao fator insegurança, a média das respostas situou-se próxima a 2 (raramente). Quanto ao fator desgaste, percebeu-se que a média situou-se entre o 2 (raramente) e o 3 (às vezes), mais próximo do valor 3.

Os resultados indicaram que as vivências de prazer, nos fatores gratificação e liberdade, foram preponderantes em relação às vivências de sofrimento, nos fatores insegurança e desgaste. E as médias nos fatores de sofrimento sinalizam a necessidade de se atentar para tais aspectos.

Com relação ao fator desgaste identificou-se dois itens que foram mais destacados negativamente. O item 14 – "sinto-me sobrecarregado no meu trabalho", obteve média 3,14, e o item 15 – "meu trabalho é cansativo", obteve média 3,00, ou seja, os sujeitos percebem o trabalho como sendo às vezes cansativo.

Esse desgaste do docente pode ser associado à elevada carga de trabalho relacionada às demandas acadêmica e administrativa e à forma como o conteúdo é ministrado durante aulas expositivas, que demandam um grande esforço físico e intelectual.

Com relação ao fator insegurança a análise permitiu identificar três itens que foram mais destacados negativamente. O item 25, "Sinto-me inseguro quando não atendo ao ritmo imposto pela minha instituição"; o 11, "Sinto-me inseguro quando não correspondo às expectativas da instituição em relação ao meu trabalho" e o 12, "Sinto-me pressionado no meu trabalho", obtiveram respectivamente médias iguais a 2,11; 2,19 e 2,53. Observa-se que os itens 11 e 25 tiveram as suas médias situadas próximas de raramente, com uma discreta aproximação de às vezes, já o item 12 teve um comportamento diferente, situando-se de forma moderada, mais próxima, de às vezes.

Com relação ao fator liberdade, a análise das questões identificou quatro itens que apesar de serem percebidos pelos sujeitos como próximo de às vezes, podem ser melhorados. O item 21, "Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo"; o 6, "Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho", o 22 "Sinto-me reconhecido pelos colegas pelo trabalho que realizo" e o item 23, "Sinto meus colegas solidários comigo", tiveram médias, respectivamente, 3,17; 3,00; 3,08 e 3,17.

Ter um retorno sobre a qualidade do serviço realizado é imprescindível para o desempenho do profissional. A chefia imediata tem papel fundamental, pois cabe a ela informar ao subordinado sobre os aspectos positivos e negativos relacionados ao seu trabalho,

possibilitando a oportunidade para a correção de erros e a manutenção e/ou aprimoramento de métodos que se mostrem eficazes.

A análise do fator gratificação permitiu a identificação do item 20 "O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros", o qual se encontra abaixo da média dos outros itens que compõem esse fator. A média apresentada é igual a 3,50, situando-se exatamente entre as vezes e frequentemente. Essa questão é de difícil análise, pois envolve a não percepção do reconhecimento do outro.

A análise das questões serve como um indicador de pontos fortes e fracos que devem ser incentivados e combatidos conforme o caso, para que dessa forma se possa maximizar os fatores de prazer e minimizar os fatores de sofrimento no trabalho.

Correlação entre os fatores

Foram calculadas correlações de Pearson entre os fatores de prazer e sofrimento e as variáveis demográficas. Somente mostrou-se significativa a $p \leq 0,05$ a variável demográfica função, a qual teve os seus itens recodificados em dois grupos (1 – com cargo de chefia; 2 – sem cargo de chefia) para realizar uma melhor análise estatística. Os resultados dessas correlações estão apresentados na Tabela 1, a seguir.

Função X Gratificação	Função X Desgaste
r = 0,382*	**r = -0,413 ***
p ≤ 0,028	**p ≤ 0,017**

n = 36; p≤ 0,05.

A análise da correlação entre os fatores função e gratificação concluiu que os docentes sem funções gerenciais apresentam maior sentimento de realização e orgulho, de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo e que é também importante e significativo para a organização e a sociedade.

Por outro lado, a correlação dos fatores função e desgaste permitiu inferir que os docentes com cargo de chefia ou coordenação possuem sentimento de desânimo, descontentamento e apatia em relação ao trabalho maior do que aqueles que não têm cargo gerencial. As demais variáveis da pesquisa não foram significativas.

Observa-se que o docente com função de confiança enfrenta uma situação difícil, pois além de atuar na docência, ainda exerce atribuições administrativas. Já os docentes que exercem cargos de níveis intermediários enfrentam pressões e exigências dos subordinados e dos superiores, provocando estresse.

Respostas abertas

Nessas respostas os docentes explanaram sobre outros aspectos causadores de prazer e sofrimento no trabalho. Os resultados estão descritos em categorias geradoras, com as respectivas definições operacionais e alguns registros feitos pelos sujeitos.

Em relação aos sentimentos de prazer, no trabalho, foram criadas sete categorias, apresentadas a seguir, de acordo com procedimentos recomendados por Franco (2003).

- Categoria I – Características do ambiente de trabalho

Definição: ter um ambiente de trabalho limpo, tranquilo e arejado, além de ferramentas para poder executar a pesquisa, ministrar aulas, orientar alunos e poder contar com um bom suporte administrativo.

Descrições: "Organização da Faculdade (secretaria, calendário, horários, equipamentos para aula)"; "Uma boa e adequada estrutura física: luz, ventilação, preservação do verde, limpeza..."; "Ter os equipamentos de apoio didático funcionando e a disposição"; "Auxiliares eficientes".

- Categoria II – Segurança

Definição: compreende a estabilidade e remuneração do profissional.

Descrições: "Salário bom"; "Boa remuneração"; "Segurança e estabilidade".

- Categoria III – Possibilidade de crescimento

Definição: perspectiva para o crescimento profissional, pessoal e acadêmico dentro da instituição de trabalho.

Descrições: "Possibilidade de crescimento pessoal e profissional que a universidade proporciona"; "Possibilidade de crescimento acadêmico e intelectual"; "Renovação que a carreira docente proporciona, conhecer novos horizontes"; "Novidades de cada aula, cada dia, não se trata de rotinas repetitivas"; "A necessidade de estudo constante provocada pelas "exigências" dos alunos".

- Categoria IV – Relacionamento interpessoal

Definição: relação que os indivíduos estabelecem no dia a dia.

Descrições: "Boa equipe (direta e indireta)"; "Convivência harmoniosa com os colegas de trabalho"; "Apoio dos colegas nos momentos de precisão, inclusive nos da vida pessoal"; "O contato com os alunos é estimulante e promove reciclagem de conhecimentos"; "Confiança entre chefes e empregados"; "Possibilidade de diálogo"; "A convivência com algumas pessoas me dá prazer. Isto depende também do meu próprio estado de espírito. Em geral os alunos fazem o lado prazeroso do trabalho. Gosto muito de estar em sala de aula"; "A troca de informações entre professores e também entre alunos e professores"; "Orientações acadêmicas"; "O contato com os alunos, que são jovens e alegres"; "O apoio e a cordialidade do pessoal da secretaria"; "São todas as atividades individuais ou coletivas que fazem você avançar e desenvolver o que está trabalhando. [...] e o seu grupo faz com que esse trabalho cresça e amadureça, você automaticamente se sente feliz em continuar".

- Categoria V – Contribuição para o desenvolvimento dos alunos

Definição: percepção do valor do trabalho para o desenvolvimento profissional dos alunos.

Descrições: "Representar uma alternativa para os alunos, no sentido de possibilitar que façam trabalhos que, sem mim, dificilmente eles teriam chance de desenvolver"; "Poder colaborar para despertar nos estudantes, na graduação (só de onde se pode sair um bom arquiteto) gostando de ler, estudar, ter prazer com a cultura etc."; "O reconhecimento da relevância do trabalho que realizo"; "A percepção do desenvolvimento e a ampliação do conhecimento pelos alunos, à medida que as aulas são ministradas"; "Verificar que a revisão do conteúdo previsto da matéria foi válida".

- Categoria VI – Autonomia no trabalho

Definição: liberdade para o indivíduo tomar as suas próprias decisões, solucionar problemas.

Descrições: "O prazer de realizar o trabalho da forma como acredito deva ser realizado"; "Autonomia"; "Liberdade de iniciativa"; "Flexibilidade de horário".

- Categoria VII – Contribuição para a produção de conhecimento científico

Definição: realizar pesquisas, publicar livros, construir ferramentas educacionais, poder fomentar o debate acadêmico, tudo isso com o objetivo de contribuir para a produção do conhecimento científico.

Descrições: "Saber que o que se desenvolve pode ser relevante para a área de atuação"; "Escrever ensaios que permitam expor as descobertas"; "Publicar livros"; "Trazer autores pouco examinados e retomar os clássicos para discutir questões relevantes na minha área de atuação"; "A possibilidade de ensinar e ao mesmo tempo elaborar projetos de arquitetura..."; "Fazer pesquisa, desenvolver confrontos teóricos ainda não realizados, descobrir novos modos de pensar problemas"; "Trabalho que suscita criatividade, invenção, estudo".

Além dessas categorias existiram outras descrições que não foram incluídas porque suas características não se enquadravam em nenhuma das categorias criadas. Mas são descrições ricas que falam da vivência profissional docente, da satisfação em realizar um planejamento didático bem-sucedido, dos sentimentos em relação à instituição e da possibilidade de discutir, pensar de forma crítica e falar sobre a Arquitetura, do contato com a Arte e a Arquitetura, e da possibilidade de se sonhar com um mundo melhor.

As frequências de respostas de cada categoria relacionada ao prazer no trabalho foram: relacionamento interpessoal (28); contribuição para a produção de conhecimento científico (10); contribuição para o desenvolvimento dos alunos (9); características do ambiente de trabalho (8); possibilidade de crescimento (5); autonomia no trabalho (5); e segurança (3). Importante salientar que foram ilustradas só algumas descrições.

Observa-se que o prazer está relacionado com: atividades docentes em sala de aula; relacionamento com outros indivíduos que servem como um canal de troca de experiências; uso da criatividade para ensinar; servir como um meio para auxiliar os estudantes a desenvolverem trabalhos e em pesquisar e gerar novos conhecimentos.

Para Mendes (1999) no trabalho é possível aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa. Também são oferecidas condições de interagir com outros, de socializar e reforçar a identidade pessoal.

A seguir, encontram-se descritas as categorias geradoras de sofrimento, com as respectivas definições operacionais e alguns registros que ilustram esses sentimentos que não foram abordados no questionário. Foram criadas quatro categorias de sofrimento no trabalho de acordo com procedimentos recomendados por Franco (2003).

- Categoria I – Inadequação do ambiente de trabalho

Definição: a deterioração do espaço físico, o barulho, a poeira, além da falta de equipamentos são fatores que contribuem para degradar o espaço laboral.

Descrições: "Condições do espaço físico: deterioração, sujeira, banheiros péssimos, barulho, poeira (sou muito alérgica)"; "Falta de equipamentos: impressoras, telefone, scanner"; "A falta de liberdade de aplicação de recursos o que dificulta a aquisição dos itens tanto em agilidade quanto em qualidade"; "Também causam algum desconforto as limitações evitáveis dos equipamentos e espaços que dispomos"; "O espaço físico degradado (os ateliês são uns chiqueiros)"; "As condições degradantes dos espaços de trabalho"; "Espaço físico"; "Inadequação do espaço e falta de equipamentos eletrônicos"; "A falta de apoio financeiro para a pesquisa teórica"; "A falta de espaço institucional para publicação"; "Atuais péssimas condições de se ensinar projeto e com só duas manhãs para o convívio no ateliê"; "A falta de apoio didático em termos de formação".

- Categoria II – Falta de segurança

Definição: Compreende a estabilidade e remuneração do profissional.

Descrições: "Os baixos salários"; "A instabilidade envolvida na função de professor substituto, ocupação de caráter temporário que não dá a oportunidade ao professor de realizar pesquisa".

- Categoria III – Problemas nos relacionamentos interpessoais no trabalho

Definição: Problemas no relacionamento entre os indivíduos que são estabelecidos no dia a dia.

Descrições: "A fofoca e a fogueira de vaidades dos colegas de trabalho"; "Injúrias e difamação que, felizmente, não são regras (...)"; "A convivência com algumas pessoas do trabalho me causa sofrimento, angústia, insegurança. Não sinto nelas solidariedade, espírito de grupo, interesse público..."; "A arrogância proporcional à ignorância"; "O predomínio dos interesses individuais sobre o coletivo"; "A falta de diálogo aberto, franco e acolhedor com a maioria dos colegas professores"; "Competição"; "A falta ou transparência dos atos e ações de algumas pessoas"; "Disputas

ideológicas e partidárias"; "Falta de respeito hierárquico"; "Fazer comentários depreciativos"; "Tentar impedir alguém de crescer profissionalmente [...]"; "A falta de dedicação aos estudos pelos alunos"; "Trata-se da ilusão do seu grupo achar que o impedimento, atraso, impossibilidade, poderão ser motivos para que você deixe de desenvolver o seu trabalho".

- Categoria IV – Atividades administrativas.

Definição: Atividades e/ou tarefas de caráter administrativo executadas pelo corpo docente tais como participação em reuniões, comissões, cumprimento de prazos exíguos etc.

Descrições: "As limitações inevitáveis das exigências legais dos programas de graduação (currículo, prazos, dar nota em disciplina de formação mais do que de informação)"; "Como medir o desenho certo e o errado, quando não se trata de desenho técnico e sim do desenho de expressão (portanto, pessoal)?"; "Prazos exíguos para as tarefas"; "Longas reuniões"; "Produtivismo"; "Burocracia...".

Também nas categorias que geram sofrimento houve outras descrições que não foram incluídas, mas igualmente valiosas que falam da forma como a escola de Arquitetura é vista pelos docentes, do sentimento de discriminação ao ver o título prevalecer sobre as competências profissionais, da falta de interiorização dos valores acadêmicos no âmbito da Universidade e da sociedade, das dúvidas relacionadas ao preparo da aula, do sentimento de ansiedade quanto à justa medida de severidade e tolerância para com os alunos, do descaso dos governos com o desenvolvimento da Educação e do ensino, do despreparo dos colegas de trabalho e do sentimento de angústia quando se percebe que a tarefa de ensinar vira uma obrigação, sem a expectativa de bons resultados.

As frequências de respostas de cada categoria relacionada ao sofrimento no trabalho foram: relacionamentos interpessoais (28); características do ambiente de trabalho (15); atividades administrativas (8); e segurança (2).

Fatores tais como: as condições de trabalho para o ensino, a pesquisa, as relações interpessoais problemáticas, o desinteresse do corpo discente, a burocracia e as disputas ideológicas são geradores do sofrimento no trabalho e prejudiciais ao desempenho do docente.

As descrições fornecidas pelos docentes são um material interessante, pois servem como um mapa indicador dos fatores geradores de prazer e sofrimento no trabalho que não foram abordados no questionário, servindo, ainda, como um indicador de pontos fortes e fracos. Os fatores positivos devem ser mantidos e estimulados pelas chefias de forma a se criar um ambiente propício à pesquisa acadêmica, estimulante e com boas relações interpessoais, enquanto os fatores negativos devem ser analisados para que dessa forma se possam traçar estratégias para minimizar a atuação destes sobre o corpo docente.

Mendes (1999) afirma que o sofrimento de uma forma geral é caracterizado por sensações dolorosas provenientes do conflito entre o desejo e a realidade. Tais sensações podem ser de origem inconsciente e estar relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos, revelados muitas vezes ao consciente em forma de projetos e expectativas de vida.

Resultados sinalizadores de prazer e sofrimento

Os resultados permitiram concluir que os docentes que não exercem funções gerenciais tiveram maior média de gratificação em relação ao trabalho do que os que exercem função gerencial, enquanto que aqueles que exercem funções gerencias experimentam um maior desgaste em relação ao trabalho do que os que não exercem.

Foram identificados fatores de prazer-sofrimento que mais se destacam no cotidiano do corpo docente da FAU-UnB e eles dizem respeito aos relacionamentos interpessoais, sendo que o relacionamento com os alunos foi percebido como fonte de prazer, e a desunião entre os profissionais do ensino como gerador de sofrimento.

Observa-se que a bibliografia referente ao prazer e sofrimento no trabalho no contexto do Ensino Superior não é vasta, por esse motivo, espera-se que esta pesquisa agregue valor à produção desse conhecimento e que os resultados encontrados possam contribuir para a definição de ações gerenciais que visem maximizar o prazer e minimizar o sofrimento no trabalho, especialmente na organização em que o estudo foi realizado.

Este estudo apresentou certas limitações e lacunas que poderão ser objeto de pesquisas futuras. Um dos fatores limitantes refere-se ao tamanho da população em estudo. A limitação da abrangência da pesquisa impediu a realização de estatísticas conclusivas que possibilitassem generalizar tais resultados para outros grupos. No entanto, as respostas às questões abertas revelaram a importância da pesquisa qualitativa como forma de melhor compreender as vivências de prazer sofrimento no trabalho. Outra limitação diz respeito ao tempo disponível para a coleta e análise dos dados, fato este que permitiu apenas que o estudo de um determinado grupo, num dado momento.

Assim sendo, recomenda-se um aprofundamento da pesquisa em relação aos docentes que exercem funções comissionadas e/ou cargos de coordenação, os quais apresentaram um desgaste superior àqueles que estão imbuídos apenas de lecionar. Sugere-se ainda ampliação da pesquisa para toda comunidade docente universitária, a fim de se traçar um panorama mais aprofundado sobre o prazer e sofrimento no trabalho da instituição pesquisada.

Também seria importante um estudo sobre o corpo técnico administrativo universitário buscando-se informações relacionadas ao prazer e sofrimento no trabalho dessa categoria, que atua como um suporte para a execução dos trabalhos administrativos e acadêmicos.

Referências

CODO. W. *Educação*: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

CODO, W.; VAZQUES-MENEZES, I. O que é burnout?: In: CODO. W. *Educação*: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. Ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social.* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 98-104, maio./jun. 1993.

FRANCO, M. L. P. B. *Análise de conteúdo*. Brasília: Plano, 2003.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer - sofrimento no trabalho. *Revista Estudos em Psicologia*, Natal, RN, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNCAO, A. Á. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa,* São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151797022005000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2007.

HARGREAVES, A. *Os professores em tempo de mudança*: o trabalho e a cultura dos professores na idade pós-moderna. Lisboa: Mc. Graw-Hill, 1998.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. *SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior*: da concepção à regulamentação. 2. ed. ampl. Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2004. Disponível em: <http://www.publicacoes.inep.gov.br/arquivos/sinaes_355.pdf>. Acesso em 17 maio 2007.

MENDES, A. M. B. *Valores e vivencias de prazer-sofrimento no contexto organizacional* 1999. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais de prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, v. 6, n. 1 p. 39-46, jan./jun. 2001.

MENDES, A. M; MORRONE, C. F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, I.; FERREIRA, M. C. (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.

MURTA, C. Magistério e sofrimento psíquico: contribuição para uma leitura psicanalítica da escola. In: COLÓQUIO DO LEPSI IP/FE-USP, 3., 2001, São Paulo. *Anais eletrônicos...* Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo>. Acesso em: 06 maio 2007.

OLIVEIRA, D. A. As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A. *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhos docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 13-35.

SOUZA, K. R. et al. Trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (Sepe-RJ) na luta pela saúde no trabalho. *Ciência e saúde coletiva*, v. 8, n. 4, p. 1057-1068, 2003.

APÊNDICE A

Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (FAU)
Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo (PPG/FAU)

Prezado participante,

Este questionário objetiva identificar a avaliação que você faz do contexto de trabalho, bem como sobre o que você sente no seu dia a dia de trabalho, a fim de contribuir para a finalização de monografia de Especialização em Desenvolvimento Gerencial, no Programa de Pós-Graduação em Administração, na Universidade de Brasília.

Essa escala denominada Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), foi construída por Mendes (1999) e validada por Pereira (2003).

Os resultados serão apresentados de forma agrupada, sem identificação dos participantes da pesquisa. A qualidade de tais resultados dependerá muito do seu empenho em responder ao questionário, com precisão e sinceridade.

Por favor, não deixe questões sem resposta. Desde já, agradeço a sua colaboração.

Francisco Neto da Silva Júnior
franciscojr@unb.br

Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST)
Orientações Gerais

Neste questionário são apresentadas algumas afirmativas a respeito de sentimentos que você possa ter no seu dia a dia de trabalho. Leia atentamente o conteúdo dessas afirmativas e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa a respeito dos assuntos acima mencionados. Ao lado das afirmativas encontra-se uma sequência ordenada em 05 pontos. Para responder a cada afirmativa, escolha o ponto da sequência que melhor descreve a sua percepção e marque um X nos espaços correspondentes, colocados à direita de cada frase. Você só poderá marcar uma opção para cada afirmativa.

Leia as frases que se seguem analisando cada uma de acordo com o que você sente no seu dia a dia de trabalho. Marque, utilizando a escala abaixo, o número que melhor corresponde a sua avaliação.

1 Nunca. 2 Raramente. 3 Às vezes. 4 Frequentemente. 5 Sempre.

1. Sinto satisfação em executar minhas tarefas
2. Quando executo minhas tarefas, realizo-me profissionalmente.
3. Sinto-me identificado com as tarefas que realizo.
4. Sinto disposição mental para realizar minhas tarefas.
5. Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho.
6. Tenho espaço para discutir com os colegas as dificuldades com o trabalho
7. Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero.
8. No meu trabalho posso usar o meu estilo pessoal.
9. Tenho receio de ser demitido ao cometer erros
10. Sinto-me inseguro diante da ameaça de perder meu emprego.
11. Sinto-me inseguro quando não correspondo às expectativas da instituição em relação ao meu trabalho.
12. Sinto-me pressionado no meu trabalho.
13. Meu trabalho é desgastante.
14. Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho.
15. Meu trabalho é cansativo.

Leia as frases que se seguem analisando cada uma de acordo com o que você sente no seu dia a dia de trabalho. Marque, utilizando a escala abaixo, o número que melhor corresponde a sua avaliação.

1 Nunca. 2 Raramente. 3 Às vezes. 4 Frequentemente. 5 Sempre.

16. Sinto desânimo no trabalho.
17. Meu trabalho é gratificante.
18. Sinto orgulho do trabalho que realizo.
19. Meu trabalho é compatível com as minhas aspirações profissionais.
20. O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros.
21. Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo.
22. Sinto-me reconhecido pelos colegas pelo trabalho que realizo.
23. Sinto meus colegas solidários comigo.

24. Sinto-me ameaçado de demissão.
25. Sinto-me inseguro quando não atendo ao ritmo imposto pela minha instituição
26. Receio não ser capaz de executar minhas tarefas no prazo estipulado pela minha Instituição.
27. Meu trabalho me causa estresse.
28. Meu trabalho me causa tensão emocional.
29. Meu trabalho me causa ansiedade.
30. Sinto frustração no meu trabalho.

Informações Complementares: Dados do Participante			
Sexo	**Idade**	**Estado civil**	**Número de filhos**
1 ( ) Masculino	1 ( ) até 25 anos	1 ( ) Solteiro (a)	1 ( ) Nenhum
2 ( ) Feminino	2 ( ) de 26 a 35 anos	2 ( ) Casado (a)	2 ( ) Um
	3 ( ) de 36 a 45 anos	3 ( ) Separado (a)	3 ( ) Dois
	4 ( ) de 46 a 55 anos	4 ( ) Outros	4 ( ) Três
	5 ( ) de 56 a 65 anos		5 ( ) Acima de três
	6 ( ) acima de 65 anos		
Maior Titulação			
1 ( ) Superior completo		2 ( ) Especialização	
3 ( ) Mestrado		4 ( ) Doutorado	
Tempo de docência	**Professor**	**Área de atuação atual**	
1 ( ) de 01 a 05 anos	1 ( ) Voluntário	1 ( ) Graduação	
2 ( ) de 06 a 10 anos	2 ( ) Substituto	2 ( ) Especialização	
3 ( ) de 11 a 15 anos	3 ( ) Pesquisador associado	3 ( ) Mestrado	
4 ( ) de 16 a 20 anos	4 ( ) Visitante	4 ( ) Doutorado	
5 ( ) de 21 a 25 anos	5 ( ) Graduado		
6 ( ) acima de 25 anos	6 ( ) Especialista		
	7 ( ) Assistente		
	8 ( ) Adjunto		
	9 ( ) Titular		
	10 ( ) Associado		
Função: ( ) Chefia 2 ( ) Coordenação 3 ( ) Não exerço			
Unidade de lotação			
1 ( ) Departamento de Projeto 2 ( ) Departamento de Teoria, História e Crítica 3 ( ) Departamento de Tecnologia			

Questões abertas tomando por base que prazer no trabalho é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho (MENDES; TAMAYO, 2001), e sofrimento no trabalho é um sentimento vivenciado de forma dinâmica, não patológica, funcionando como um sinal de alerta para evitar o adoecimento (MENDES; MORRONE, 2002).

1. Quais outros aspectos do ambiente de trabalho você considera geradores de prazer?
2. Quais outros aspectos do seu ambiente de trabalho?