

SENTIMENTOS DE PRAZER E SOFRIMENTO DE DOCENTES NA IMPLEMENTAÇÃO DE UM CURRÍCULO

Júlia Trevisan MARTINS^a

Maria Lúcia do Carmo Cruz ROBAZZI^b

RESUMO

A pesquisa identificou sentimentos de prazer e de sofrimento no trabalho de 30 docentes enfermeiras, verificando as dimensões de valorização, desgaste e reconhecimento, frente à mudança do processo laborativo diante da implementação de uma mudança curricular inovadora. Estudo quantitativo, apoiado no referencial Dejouriano, utilizando-se a escala de Likert. Concluiu-se que as docentes têm mais prazer que sofrimento, pois sentem-se valorizadas, reconhecidas e não desgastadas em suas atividades. Esses dados revelam a importância das relações das docentes com suas tarefas, colegas e instituição por ser nesse espaço que se estabelecem os fatores que favorecem os sentimentos de prazer e sofrimento.

Descritores: Princípio do prazer-desprazer. Estresse psicológico. Docente de enfermagem. Satisfação no emprego.

RESUMEN

La investigación identificó sentimientos de placer y de sufrimiento en el trabajo de 30 enfermeras docentes, verificando las dimensiones de la valoración, del desgaste y del reconocimiento frente al cambio del proceso laboral delante de la implementación de un cambio curricular innovador. El estudio tuvo carácter cuantitativo, con base en el referencial teórico de Dejours, utilizándose la escala de Likert. Se concluyó que las docentes tienen más placer que sufrimiento en el trabajo, pues se sienten valoradas, reconocidas y no se sienten desgastadas en sus actividades. Estos son datos que revelan la importancia de las relaciones de las docentes con sus tareas, sus colegas y con la institución, por ser en este espacio donde se establecen los factores que favorecen los sentimientos de placer y sufrimiento.

Descriptorios: Principio de dolor-placer. Estrés psicológico. Docente de enfermería. Satisfacción en el trabajo.

Título: Sentimientos de placer y sufrimiento de docentes en la implementación de un currículo.

ABSTRACT

The research identified feelings of pleasure and suffering experienced by 30 nurse professors in their job by verifying the dimensions of the valuation, of the exhaustion and of the recognition before the change of the labor process in view of the implementation of an innovating curriculum change. It is a quantitative study based on Dejours' theoretical referential by utilizing Likert's scale. The drawn conclusion is that the professors have more pleasure than suffering in their job because they feel valued, recognized and do not feel exhausted by their activities. These data highlight the importance of the relationship among the professors and their chores, peers and institution, considering that here is the place where the factors that contribute to feelings of pleasure and suffering are established.

Descriptors: Pleasure-pain principle. Stress, psychological. Faculty, nursing. Job satisfaction.

Title: Feelings of pleasure and suffering of teachers in the implementation of a curriculum.

^a Doutoranda do Programa Interunidades da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP/USP).

^b Docente Titular do Centro Colaborador para o Desenvolvimento da Pesquisa e Enfermagem da Escola de Enfermagem da EERP/USP.

1 INTRODUÇÃO

Os métodos clássicos de organização do trabalho resultaram em sérias conseqüências para a saúde mental dos trabalhadores. Nenhum deles trata a organização do trabalho como um processo dinâmico, que envolve a subjetividade dos trabalhadores, cuja preocupação volta-se também para a saúde mental e não apenas para a do corpo, entendida como saúde física.

Na perspectiva da psicodinâmica, as relações humanas nas empresas são determinadas pela organização do trabalho. Esse pressuposto implica na compreensão de que nos modelos organizacionais, os aspectos subjetivos do trabalho são relevantes.

A psicodinâmica do trabalho configura-se como a análise dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto do sujeito com a realidade laborativa. Compreende a ligação entre homem e trabalho como recurso de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais, em que há uma mediação entre o psíquico e o social, o particular e o coletivo⁽¹⁾.

Desta forma, fazer uma incursão sobre o processo e a organização do trabalho permite esclarecer que o trabalho, por si só, não é nocivo e perigoso; ao contrário o que o torna perigoso é a forma como ele é organizado pelo homem⁽²⁾. É no meio ambiente do trabalho que se envolvem as questões relacionadas com a organização, administração e o método de trabalho, bem como, a qualidade das relações interpessoais⁽³⁾.

A expressão organização do trabalho é entendida como uma corrente que perpetua e subordina simultaneamente as ações que compõem o trabalho e que cada uma dessas ações é reconhecida como existente somente por meio das outras e para as outras e o todo do trabalho, ou seja, as ações realizadas são, ao mesmo tempo, meios e fins. Assim sendo, a organização das atividades laborais não tem um sentido somente de força motriz, mas também o sentido da força formadora ou determinante que se comunica aos componentes do processo⁽⁴⁾.

O trabalho do docente universitário é tido como uma atividade em que este profissional possui certa autonomia para gerenciar a sua forma de organização. Entretanto, os procedimentos adotados para efetivá-lo desconsideram as questões da sub-

jetividade dos docentes, individual e/ou coletivamente, podendo assim desencadear sofrimento no trabalho.

A busca do prazer e a fuga do sofrimento constituem-se em um dos desejos do trabalhador, em oposição às exigências feitas pela organização do trabalho. Desse modo, uma condição para se obter o prazer ocorre quando a organização torna-se flexível, permitindo ao indivíduo uma maneira de empregar as aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas⁽⁵⁾.

O curso de graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina, implementou uma mudança curricular no ano de 2000, que muda radicalmente a organização do processo de trabalho das enfermeiras docentes, trazendo um novo paradigma de concepção de ensino aprendizagem. Essa situação ímpar provocou-lhes sentimentos diversos, no comportamento, nas atitudes e nas atividades cotidianas dessas professoras. Para muitas teve significado de um momento de criação, de alegria pelo crescimento pessoal e realização pessoal; para outras gerou sentimento de sofrimento pela perda do sentido do trabalho, desgaste físico, mental e o não reconhecimento e valorização do esforço que estavam realizando.

Há uma correlação entre os sentimentos de prazer e sofrimento e as dimensões de reconhecimento, desgastes e valorização. A produção leva a um sentimento de valorização e reconhecimento, que mesmo o sistema produtivo exercendo controle e muitas vezes exploração do trabalho, não impede o trabalhador de criar suas próprias estratégias para resistir a tais pressões, lutar e conquistar para que as atividades no trabalho sejam favoráveis a seu bem estar, ao seu prazer. Ou seja, o prazer é vivenciado quando experimentando sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito, admirado e ter liberdade de expressar sua individualidade no trabalho. O sofrimento é vivenciado quando o desgaste em relação ao trabalho significa cansaço, desânimo, insatisfação, descontentamento e estresse. Assim sendo, prazer e sofrimento são vivências de sentimentos de valorização e reconhecimento⁽⁶⁾.

Assim, com o objetivo de pesquisarmos se as enfermeiras docentes vivenciaram sentimentos de

prazer e sofrimento gerados pelo trabalho, frente à implementação de um currículo inovador, procuramos compreender as contradições por elas vivenciadas, através de questões que envolvem a valorização, o desgaste e o reconhecimento, como fatores que predominam em maior ou menor escala no processo psicodinâmico do trabalho que constituem os sentimentos de prazer e sofrimento no cotidiano acadêmico.

O presente estudo apoiou-se na perspectiva da psicodinâmica, que oferece subsídios para a realização da análise dos aspectos subjetivos que influenciam e afetam as relações dos docentes no cotidiano acadêmico, bem como, permite investigar a relação direta destes profissionais com o trabalho.

É uma investigação que buscou o aprofundamento de temáticas voltadas à psicopatologia do trabalho, buscando definir as ações que permitam modificar o sofrimento, com o intuito de transformá-lo. Nesta transformação é dado um ressignificado para o sofrimento transformando-o em criatividade (sofrimento criador), tornando-se benéfico para o sujeito, possibilitando o crescimento de sua resistência em relação aos riscos de desestabilização física e mental⁽⁷⁾.

2 OBJETIVO GERAL

Identificar se as dimensões de valorização, desgaste e reconhecimento, contribuem para os sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho de docentes enfermeiras, que vivenciaram mudanças no processo organizativo de seu trabalho.

3 METODOLOGIA

A investigação foi realizada na cidade de Londrina, localizada no Norte do Estado do Paraná, Brasil, com enfermeiras docentes do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

Foi desenvolvido dentro da abordagem da pesquisa quantitativa, utilizando-se o método descritivo exploratório.

O instrumento para coletar os dados foi a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, validada em tese de doutoramento e foi baseada na aplicação de uma escala do tipo Likert. O instrumento foi composto de 39 afirmativas,

distribuídas em três fatores: valorização, desgaste e reconhecimento⁽⁶⁾. Foi realizado teste piloto para avaliar a sua fidedignidade com cinco enfermeiras docentes, pertencentes a outro departamento, mas que também são docentes do Curso de Graduação em Enfermagem e vivenciaram todo o processo desde a construção até implementação do currículo.

Para o desenvolvimento foram consideradas as Diretrizes e Normas Regulamentadoras da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos⁽⁸⁾, sendo encaminhado para o Comitê de Ética o projeto e o Consentimento Livre e Esclarecido, obtendo-se parecer favorável.

As afirmações foram respondidas em uma escala que possuía cinco intervalos pontuados de 1 a 5 correspondendo: 1 a afirmativa nunca; 2 a raramente; 3 a às vezes; 4 a freqüentemente; e 5 a sempre. Como qualquer intervalo de classe possui seu ponto médio, definido como valor mais central do mesmo, utilizou-se a seguinte fórmula para determiná-la⁽⁹⁾:

$$\frac{\text{limite inferior} + \text{limite superior}}{2} = \frac{1 + 5}{2} = 3,0$$

O que corrobora o cálculo da média levando em conta as ponderações:

$$\frac{\text{Pontuações}}{N = n^{\circ} \text{ de termos}} = \frac{1+2+3+4+5}{5} = \frac{15}{5} = 3,0$$

A coleta de dados foi realizada nos meses de julho a setembro de 2002 e adotou-se como critério para inclusão na pesquisa: ser docente em caráter efetivo no departamento; ter participado da construção e implementação do currículo inovador e ter consentido em participar da pesquisa. Tornaram-se sujeitos da pesquisa 30 enfermeiras docentes do Curso de Graduação em Enfermagem da UEL.

Foi entregue um envelope fechado contendo o instrumento, uma carta explicando os objetivos da pesquisa, bem como o prazo de devolução e duas cópias do Consentimento Livre e Esclarecido.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, apresentamos um quadro geral com os resultados encontrados na presente investigação (Quadro).

QUESTÕES DO FATOR VALORIZAÇÃO	MÉDIA
01 Meu trabalho é importante para o curso de Enfermagem	4,43
33 Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	4,40
22 Minhas tarefas não são banais	4,30
37 Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	4,30
07 Meu trabalho tem finalidade	4,27
13 Sinto-me útil no meu trabalho	4,07
19 Minhas tarefas são significativas para mim	4,03
10 Utilizo minha criatividade no desempenho de minhas tarefas	3,93
38 Tenho disposição para realizar minhas tarefas	3,90
04 Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	3,77
27 Sinto orgulho do trabalho que realizo	3,70
30 Sinto-me produtiva no meu trabalho	3,67
35 Identifico-me com minhas tarefas	3,53
39 Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	3,50
16 Consigo adaptar meu trabalho às minhas necessidades	2,93
Média Geral	3,90
QUESTÕES DO FATOR DESGASTE	
25 Sinto-me sobrecarregada no meu trabalho	4,03
36 Fico revoltada quando tenho que submeter meu trabalho às decisões políticas	3,80
08 Meu trabalho é desgastante	3,67
11 Sinto satisfação no meu trabalho	3,63
02 Meu trabalho é cansativo	3,53
14 Tenho frustrações com meu trabalho	3,27
34 Meu trabalho me causa sofrimento	3,10
31 Sinto desânimo no meu trabalho	3,00
05 Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	2,77
23 Revolta-me a submissão da coordenação do colegiado às ordens superiores	2,70
20 Minhas tarefas são desagradáveis	2,60
28 A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	2,57
17 Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1,80
Média Geral	3,10
QUESTÕES DO FATOR RECONHECIMENTO	
29 Gosto de conviver com minhas colegas docentes no trabalho	3,87
12 No meu trabalho uso meu estilo pessoal	3,77
26 No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	3,47
15 Sinto minhas colegas docentes solidárias comigo	3,40
24 No meu trabalho posso ser eu mesma	3,37
09 Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	3,27
03 Sinto o reconhecimento das minhas colegas pelo trabalho que realizo	3,13
06 Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	3,03
18 O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	2,93
32 Sinto o reconhecimento da coordenação do colegiado pelo trabalho que realizo	2,77
21 Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero	2,60
Média Geral	3,20

Quadro - Distribuição das freqüências das médias referentes aos fatores valorização, desgaste e reconhecimento. Londrina (PR), 2002.
Nota: n = 30 sujeitos.

Podemos observar, pelo quadro anterior e levando-se em conta a média estabelecida 3,0 que o maior índice nas questões do **fator valorização**, foi determinado pela questão “Meu trabalho é importante para o curso Enfermagem”, que apresentou uma média de 4,43. Já o menor índice foi o da questão 16 “Consigo adaptar meu trabalho às minhas necessidades”, que obteve uma média de 2,93.

A média geral obtida no fator valorização foi 3,9, levando-nos a concluir que as entrevistadas, **sentem-se valorizadas** em suas atividades.

Com relação às questões do **fator reconhecimento** o maior índice foi determinado pela questão 29 “Gosto de conviver com minhas colegas docentes no trabalho”, que apresentou uma média de 3,87. Já o menor índice foi obtido na questão 21 “Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero”, que de acordo com a escala obteve uma média de 2,60.

A média geral obtida no fator reconhecimento foi 3,2, na qual inferimos que as docentes, **sentem-se reconhecidas** em suas atividades.

O prazer é o grande desafio deste século, o homem deve superar-se a si por meio da cooperação, afetividade e o uso dos talentos esquecidos. No ambiente do trabalho o reconhecimento do que eu faço é a chave para um ambiente harmonioso, e com respeito mútuo, com conflitos sim, mas, com as janelas abertas para o uso da palavra e também para ouvir⁽¹⁰⁾.

Com relação às questões do **fator desgaste** o maior índice foi determinado pela questão 25 “Sinto-me sobrecarregada no meu trabalho”, que apresentou uma média de 4,03. Já o menor índice foi da questão 17 “Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado”, que obteve uma média de 1,80.

A média geral obtida no fator desgaste foi de 3,1, o que nos leva a deduzir que as entrevistadas, **não se sentem desgastadas** em suas atividades o tempo todo.

Os resultados evidenciaram que as enfermeiras docentes sentem mais prazer do que sofrimento no trabalho, visto que sentem-se valorizadas e reconhecidas em suas atividades, e não se sentem desgastadas em suas atividades cotidianas constantemente, e sim em algumas tarefas, que são adversas à realização do trabalho enquanto sujeito de si mesmo.

O sentimento de valorização não acontece somente pelas manifestações positivas das colegas, mas especialmente pelo prazer que a execução do trabalho gera para aquele que o realiza e também para a profissão.

O trabalho é realização, é identidade e para produzir algo, o trabalhador deve-se sentir estruturado como pessoa e para isso tem que ser valorizado e reconhecido pelo que faz. Desta forma, atende às necessidades que variam da sobrevivência até a auto-realização⁽⁶⁾.

Todo trabalho é geralmente fruto de esforços que exigem concentração, gasto de energia e investimento pessoal. Portanto, nada mais justo que o trabalhador seja valorizado e reconhecido ao desempenhar suas atividades, caso isso não seja percebido pelos outros pode então ser desencadeado o sentimento de sofrimento ao invés de sentimento de prazer⁽¹¹⁾.

Quando o trabalho provoca desgaste, mas os esforços despendidos são reconhecidos e valorizados, o trabalhador compreende que não foi em vão tal desgaste, e passa a acreditar que contribui para a organização, bem como, para si próprio.

O trabalho é uma expressão de liberdade, de humanidade e, portanto, origem de muitas realizações; quando ele é entendido somente como mostra da produtividade e de benefício para a organização, o trabalhador degrada-se, por não se satisfazer, passando a ter um desgaste contínuo com possibilidades de ter mais sofrimento do que prazer em suas atividades.

Desse modo, uma condição para se obter prazer no trabalho é tornar a organização o mais flexível, permitindo ao trabalhador uma forma de empregar suas aptidões⁽⁷⁾.

No trabalho pode-se exercitar relações prazerosas, para sentir prazer em viver é preciso ter maturidade e sensibilidade e tomar consciência da própria individualidade e identidade⁽⁷⁾.

Se a violência no trabalho não fosse tão intensa e não nos esgotasse tanto procuraríamos nas relações com os indivíduos e nos momentos de silêncio, o sentimento de harmonia e integridade do nosso eu. A perda da identidade e a ausência de limites sensoriais, a impossibilidade de sair das rotinas e do enquadramento geram uma necessidade de encontrar uma solução⁽¹²⁾.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os resultados desta pesquisa demonstraram que apesar da construção e implementação curricular ter proporcionado novas formas de organização do processo de trabalho das enfermeiras docentes, trouxe mais prazer do que sofrimento, porque proporcionou ao grupo uma flexibilidade durante todo o processo de trabalho, onde a criatividade, iniciativa, o direito a falar e ouvir, foram constantes, ou seja, houve um espaço de entendimento formalizado que permitiu uma ordem nas reflexões.

É um trabalho onde o desafio foi e tem sido incessante, porém é também um espaço favorável para descobertas e criações socialmente úteis.

Não há como conceber uma nova organização no processo de trabalho sem sofrimento, mas há como nas organizações do trabalho torna-la mais favoráveis à negociação para superação do sofrimento que pode daí advir. Pois a saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, e a construção da identidade são ganhos com superação do sofrimento, que é um componente básico da relação no trabalho⁽¹³⁾.

Com este trabalho, as interpretações efetuadas, as reflexões realizadas e os anos de vivência profissional, permitiram-nos suscitar algumas ponderações para a implementação de um currículo.

A mudança no processo de trabalho qualquer que seja, deve ser amplamente discutida no e com o grupo de trabalhadores, no caso da pesquisa com as docentes enfermeiras.

A implementação curricular aponta uma direção na qual a participação e as sugestões de todos são fundamentais, pois constroem um alicerce para enfrentar os problemas de qualquer ordem que possam surgir. Dessa maneira deve revelar, valorizar, reconhecer e respeitar as contribuições de todos os envolvidos, constituindo uma rede entre os sujeitos e as diferentes formas de pensar, de agir, de concepção de mundo, dentre outros.

Toda e qualquer proposta que envolva mudanças no processo organizativo dos trabalhadores, para ter bons frutos, precisa considerar tudo e todos, ou seja, o que existe, o que foi realizado e por quem foi realizado. A história não pode simplesmente ser desconsiderada, é nela que se encontram as bases para o futuro, é da experiência acumulada do trabalhador que podemos buscar as soluções para os problemas de hoje.

Faz-se necessário que as docentes enfermeiras e todos envolvidos de forma direta ou indiretamente, neste novo processo de ensino-aprendizagem tenham apoio multidisciplinar de pedagogos, educadores, administradores e psicólogos, além de outros, para o enfrentamento de questões que já surgiram, estão surgindo e que venham a surgir, especialmente de ordem pedagógica e emocional. A possibilidade de confrontar opiniões e a criação de espaço para a discussão permite uma maior democracia nas relações de trabalho proporcionando um novo conjunto de regras/processo organizativo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- 1 Mendes AMB, Abrahão JI. Organização do trabalho e vivências de prazer e sofrimento do trabalhador: abordagem psicodinâmica. Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília (DF) 1996;12:179-84.
- 2 Cohn A, Marsiglia RG. Processo e organização do trabalho. In: Rocha EL, Rigotto RM, Buschinelli JTP. Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes; 1994. p. 56-108.
- 3 Costa JRA, Lima JV. Estratégias para o enfermeiro enfrentar o stress em seu trabalho com portador de transtorno mental. Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre (RS) 2003 dez;24(3):325-35.
- 4 Vaz MRC, Loureiro MM, Cabreira GO, Sena J. Trabalhador em saúde: subjetividade e auto-organização. Revista Texto & Contexto: Enfermagem, Florianópolis (SC) 2002 jan/abr;11(1):50-60.
- 5 Dejours C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Cortez; 1988. 220 p.
- 6 Mendes AMB. Valores e prazer: sofrimento no contexto organizacional [tese de Doutorado]. Brasília (DF): Universidade de Brasília; 1999. 315 f.
- 7 Dejours C. A carga psíquica do trabalho. In: Dejours C, Absouchelli E, Jayet C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejourina à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 1994. p. 45-65.
- 8 Ministério da Saúde (BR), Conselho Nacional de Saúde, Comitê Nacional de Ética em Pesquisa em Seres Humanos. Resolução 196, de 10 de outubro de 1996: diretrizes e normas regulamentadoras de pes-

- quisa envolvendo seres humanos. Brasília (DF); 1997. 24 p.
- 9 Ribeiro GC. Estudo de discrepância na aprendizagem [dissertação de Mestrado]. Porto Alegre (RS): Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; 1986. 131 f.
- 10 Martins JJ, Faria EM. O cotidiano do trabalho da enfermagem em UTI: prazer e sofrimento. *Texto & Contexto: Enfermagem*, Florianópolis (SC) 2002 jan/abr;11(1):222-43.
- 11 Dejours C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: Editora da FGV; 2000. 158 p.
- 12 Leopardi MT. Qualidade de vida no trabalho: a busca de um trabalho omnilateral. *In: Anais do 46º Congresso Brasileiro de Enfermagem*; 1994 out 30-nov 4; Porto Alegre (RS), Brasil. Porto Alegre (RS): ABEn/RS; 1994. 300 p. p. 220.
- 13 Lancman S, Snelwar LI. Christophe Dejours. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: FIOCRUZ; 2004. 346 p.

Endereço da autora/Author's address:

Júlia Trevisan Martins
Rua Espírito Santo, 1679 Aptº 1602
86.020-420, Londrina, PR.
E-mail: jtmartins@uel.br

Recebido em: 18/03/2005

Aprovado em: 27/03/2006
