

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA – UNESP
Faculdade de Ciências e Letras - Campus de Assis

ANA PAULA DE ARAUJO FERNANDES

SER PROFESSOR DE PSICOLOGIA NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID 19:
Um olhar da psicodinâmica do trabalho

Assis
2024



ANA PAULA DE ARAUJO FERNANDES

SER PROFESSOR DE PSICOLOGIA NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID 19:

Um olhar da psicodinâmica do trabalho

Dissertação apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, para obtenção do título de Mestra em Psicologia

Área de Concentração: Psicologia e Sociedade

Orientador(a): Dra. Maria Luiza Gava Schmidt

Assis

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Ana Cláudia Inocente Garcia - CRB 8/6887

Fernandes, Ana Paula de Araujo
F363s Ser professor de psicologia no período da pandemia
do COVID-19 : um olhar da psicodinâmica do trabalho /
Ana Paula de Araujo Fernandes. — Assis, 2024
125 f. : il.

Dissertação de Mestrado - Universidade Estadual
Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis
Orientador: Prof. Dr. Maria Luiza Gava Schmidt

1. Ensino superior. 2. Professores de psicologia -
Educação (Superior). 3. Saúde do trabalhador - Aspectos
psicológicos. 4. COVID-19, Pandemia de, 2020-. I. Título.

CDD 158.7

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE ANA PAULA DE ARAUJO FERNANDES, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS E LETRAS - CÂMPUS DE ASSIS.

Aos 18 dias do mês de junho do ano de 2024, às 14:00 horas, por meio de Videoconferência, realizou-se a defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO de ANA PAULA DE ARAUJO FERNANDES, intitulada **SER PROFESSOR DE PSICOLOGIA NO PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID 19: Um olhar da psicodinâmica do trabalho**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Profa. Dra. MARIA LUIZA GAVA SCHMIDT (Orientador(a) - Participação Virtual) do(a) UNESP/FCL- Assis, Prof. Dr. DEIVIS PEREZ BISPO DOS SANTOS (Participação Virtual) do(a) UNESP/FCL - Assis, Prof. Dr. FERNANDO FALEIROS DE OLIVEIRA (Participação Virtual) do(a) UFF - Niterói. Após a exposição pela mestranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: APROVADA _____. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.

Profa. Dra. MARIA LUIZA GAVA SCHMIDT



Dedico este trabalho à minha linda filha
Maria

AGRADECIMENTOS

À minha querida orientadora Profa. Maria Luiza, sem a qual nada disso seria possível. Obrigada pelos ensinamentos, pela dedicação, paciência e presença em todo o processo, por me orientar e incentivar sempre.

À atenciosa Ana Paula da Silva, bibliotecária da Unesp, pela generosidade em compartilhar seu conhecimento em nossos encontros, principalmente nas orientações relacionadas à busca em base de dados, as quais foram muito importantes para a realização desse trabalho. Obrigada Ana!

Ao meu colega de turma Paulo Marinho, que esteve comigo em todos os momentos, nesses últimos anos, como companheiro de pesquisa. Obrigada pelas conversas, pelas trocas de centenas de áudios (rs), pelo incentivo e amizade.

Ao meu colega de pós e conterrâneo, Washington Pessoa, por me socorrer sempre ao longo desses anos, principalmente com todo apoio relacionado aos trâmites burocráticos e aos prazos.

Aos meus amigos Penapolenses Mayara, Rafael, Lívia, Kallyna, Fernanda, Vitória e Pedro, que, mesmo longe, sempre me apoiaram e incentivaram onde quer que eu estivesse, ou quisesse perseguir.

Ao meu irmão Luiz Felipe, minha cunhada Camila, e meu sobrinho Bernardo, pelo amor, presença e incentivo sempre.

Aos meus amados pais, Elisabete e Luiz Antônio por toda dedicação e cuidado ao longo da minha vida, pela educação proporcionada, e principalmente, pelo amor que sinto de vocês onde quer que eu esteja, agora multiplicado com a vida da minha filha Maria.

Finalizo agradecendo ao meu amado marido Annibal, que esteve comigo em todo processo desse trabalho, sempre incentivando e me enaltecendo. Obrigada meu amor, pela presença, pelo incentivo, zelo, pelo cuidado com nossa casa, cuidado e amor pela nossa filha.

RESUMO

Diante da pandemia do COVID-19, chamamos atenção para o trabalho de professores de Psicologia nesse período, que, a partir das aulas presenciais suspensas, tiveram seu trabalho redesenhado de uma forma abrupta, com a adesão ao ensino remoto. Destarte, podemos pensar a relação desse trabalhador e sua saúde mental, tendo em vista que o mesmo, supostamente, é detentor do conhecimento a respeito da saúde mental, e ao mesmo tempo está imbricado nesse contexto. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa que teve como objetivo geral identificar aspectos da organização do trabalho, das condições de trabalho e relações socioprofissionais de professores de Psicologia em trabalho remoto, tanto de instituição pública quanto de direito privado, na pandemia do COVID 19. Como objetivos específicos buscou-se analisar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde mental dos professores; comparar aspectos do processo do trabalho em ambas as instituições; e por fim, contribuir para pesquisas no campo da psicologia e saúde no trabalho no contexto da educação. Participaram do estudo seis professores de cursos de Psicologia, sendo 3 de instituição pública, e 3 de direito privado. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas via plataforma virtual, entre os meses de junho e dezembro de 2021. Os dados foram analisados na vertente da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours. Como resultados observou-se uma intensificação do trabalho docente, acompanhada por um processo estrutural de precarização das condições de trabalho. Destacou-se, em ambas as instituições, a sobrecarga de trabalho gerada pelo acúmulo de atividade e jornada, o dever de cumprir metas, a autoresponsabilização pelo não aprendizado do aluno, o trabalho e o lar indissociados, com tarefas domésticas, cuidado com família e filhos. O aumento da instabilidade de emprego durante a pandemia destacou-se nas falas dos docentes da instituição de direito privado. E, por fim, os professores de Psicologia estão inseridos nos contextos de trabalho, que incluem o social, político e econômico, e não estão livres de ter sua saúde prejudicada, entretanto, o conhecimento confere maior autonomia na busca por melhores condições, como a busca pelo fortalecimento do coletivo, das relações, o enfrentamento diante da OT, aumento de pausas, e busca por atividades físicas e lazer.

Palavras-chave: Professor de Ensino Superior; Saúde do Trabalhador; Covid – 19.

ABSTRACT

In the face of the COVID-19 pandemic, we draw attention to the work of psychology professors in this period, who, after face-to-face classes were suspended, had their work abruptly redesigned, with the adherence to remote teaching. Thus, we can think about the relationship between this worker and his mental health, considering that he supposedly has knowledge about mental health, and at the same time is involved in this context. This is research with a qualitative approach whose general objective was to identify aspects of work organization, working conditions and socio-professional relationships of psychology professors working remotely, both in public and private institutions, in the COVID 19 pandemic. specific objectives we sought to analyze possible psychosocial risk factors for teachers' mental health; compare aspects of the work process in both institutions; and finally, to contribute to research in the field of psychology and health at work in the context of education. Six professors of psychology courses participated in the study, 3 from a public institution and 3 from a private institution. Data collection was carried out through semi-structured interviews via a virtual platform, between the months of June and December 2021. The data were analyzed in terms of Psychodynamics of Work by Christophe Dejours. As a result, an intensification of teaching work was observed, accompanied by a structural process of precarious working conditions. It was highlighted, in both institutions, the work overload generated by the accumulation of activity and journey, the duty to meet goals, the self-responsibility for the student's non-learning, work and home inseparable, with domestic tasks, care for the family and sons. The increase in job instability during the pandemic was highlighted in the speeches of teachers at the private institution. And, finally, psychology professors are inserted in work contexts, which include the social, political and economic, and are not exempt from having their health impaired, however, knowledge confers greater autonomy in the search for better conditions, such as search for the strengthening of the collective, of relationships, coping with OT, increasing breaks, and searching for physical activities and leisure.

Keywords: Higher Education Professor; Occupational Health; Covid – 19.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Dados Sociodemográficos	41
Quadro 2 - Dados Funcionais.....	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Outras atividades além da docência.....	43
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
COVID-19	Coronavírus 2019
ERE	Ensino Remoto Emergencial
IES	Instituição de Ensino Superior
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
SARSCOV-2	Síndrome Respiratória Aguda Grave do Coronavírus-2
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 – CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA - SAÚDE MENTAL DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO DA LITERATURA	21
CAPÍTULO 2 – ASPECTOS METODOLÓGICOS	41
2.1- O CONTEXTO	41
2.2- CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES	41
2.3- ASPECTOS ÉTICOS	44
2.4- PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS	45
2.5- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	46
2.6- MÉTODO	46
2.7- ANÁLISE DOS DADOS	47
CAPÍTULO 3 – ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS VIVENCIADOS PELOS PROFESSORES DE PSICOLOGIA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19	50
3.1- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	51
3.1.1- Reorganização do Processo de Trabalho	52
3.1.2- Intensificação do Trabalho	56
3.2- CONDIÇÕES DE TRABALHO	60
3.2.1- Ambiente de Trabalho	61
3.2.2- Instrumentos de Trabalho	65
3.2.3- Suporte Institucional	67
3.3- RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS	70
3.3.1- Relacionamento com a Chefia	70
3.3.2- Relacionamento com os colegas	72
3.3.3- Relacionamento com os alunos	73
CAPÍTULO 4 - FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DE PROFESSORES DE PSICOLOGIA DURANTE A PANDEMIA DA COVID- 19	79
4.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO CONCEITO	79
4.2. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	82

CAPÍTULO 5 - ASPECTOS A CONSIDERAR ENTRE O TRABALHO DOCENTE DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA E DE DIREITO PRIVADO	94
5.1. O TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES.....	94
5.2. AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO REMOTO DOCENTE NO ÂMBITO UNIVERSITÁRIO NA PANDEMIA DA COVID -19.....	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS.....	109
ANEXO 1 – Roteiro de Entrevista	120
ANEXO 2 – Texto do e-mail a ser encaminhado aos professores	122
ANEXO 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	123

INTRODUÇÃO

No cenário mundial, dezembro de 2019 e início de janeiro de 2020 foi marcado por um surto de uma suposta pneumonia na cidade de Wuhan, na China, onde foi detectada uma cepa de coronavírus no país, nomeada de SARS-CoV-2 (Síndrome Respiratória Aguda Grave do Coronavírus-2), causadora da COVID-19 (Doença do Coronavírus 2019). Diante da proporção alarmante de contágio, do pouco conhecimento sobre o agente etiológico e do crescente número de óbitos a nível global, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declara, em 31 de janeiro de 2020, emergência de saúde pública de importância internacional, e em 11 de março de 2020, declara como pandemia (Santos; Silva; Belmonte, 2021)

Com isso, de acordo com as pesquisas e descobertas a respeito do período de incubação do vírus, e o meio de propagação do mesmo (sendo este por autoinoculação do vírus em membranas mucosas - nariz, olhos ou boca, e do contato com superfícies inanimadas contaminadas), a OMS institui medidas para prevenção e enfrentamento da doença, estabelecendo o distanciamento social como a melhor forma de redução da propagação do vírus e a prevenção do colapso dos sistemas de saúde (Oliveira; Lucas; Iquiapaza, 2020). Sendo, o distanciamento social definido como “um conjunto de ações que busca limitar o convívio social de modo a controlar a propagação de doenças contagiosas” (Brasil, 2020).

Entretanto, os desafios postos pela pandemia não se restringiram apenas a questões sanitárias, mas também socioeconômicas, políticas, culturais, éticas, científicas, que foram agravadas pelas desigualdades estruturais e iniquidades entre países, regiões e populações (Matta *et al.*, 2021). Nesse panorama, um dos campos profundamente afetado nesse período, foi o mundo do trabalho.

A OIT - Organização Internacional do Trabalho (2021), em sua mais recente análise sobre o impacto da pandemia no mercado de trabalho, registra perdas massivas nas horas de trabalho e na renda. Os últimos números mostram que 8,8% das horas de trabalho globais foram perdidas no ano de 2020, comparado ao quarto trimestre de 2019, o que equivale a 255 milhões de empregos em tempo integral. Essas horas perdidas são explicadas por jornadas de trabalho reduzidas para os que estão empregados, ou por níveis “sem precedentes” de perda de emprego, que atingiram 114 milhões de pessoas.

Nessa situação, as pessoas que conseguiram continuar suas atividades de trabalho precisaram reinventá-las, ou foram forçadas a fazerem isso, sem necessariamente manterem a qualidade do seu desempenho, ou sua retribuição monetária, ou, ainda, seu bem-estar pessoal ou familiar (Andrade; Sampaio, 2020).

Uma modificação significativa, no que se refere às condições de trabalho, foi a adesão ao Teletrabalho, Trabalho Remoto, ou ainda, ao chamado *Home Office*. O termo teletrabalho é empregado para fazer alusão à ação de trabalho desenvolvida fora do cenário laboral tradicional, mediada pela tecnologia (Zerbini; Zerbini, 2020). Na legislação vigente (art. 75-B da Lei nº 13.467, 2017), teletrabalho é definido como “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017).

Na regulamentação dessa modalidade não há controle de jornada laboral e não há direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e interjornada – o controle da jornada é do(a) trabalhador(a); assim como no Trabalho Remoto, o qual é realizado a qualquer distância do local onde seus efeitos são esperados ou é realizado como parte de um tradicional sistema de emprego, usando as técnicas disponíveis de tecnologia de informação (Araujo; Lua, 2020).

O termo *Home Office*, por sua vez, está relacionado ao teletrabalho em domicílio, também identificado como trabalho remoto em ambiente doméstico, uma vez que, para muitos trabalhadores, o ambiente de trabalho durante a pandemia, passou a ser o lar (Zerbini; Zerbini, 2020). Na presente pesquisa utilizamos o termo “trabalho remoto” para se referir a essa modalidade.

Com isso, Andrade e Sampaio (2020), afirmam que houve um redesenho do trabalho nesse período, que ocorreu de forma abrupta. O termo “desenho do trabalho”, de acordo com os autores é utilizado para nomear a composição, o conteúdo e a estrutura de tarefas e de conhecimentos necessários ao desempenho do trabalho. Além disso, o termo também nomeia as características dos contextos sociais e físicos sob as quais esse desempenho ocorre.

Esses autores definiram quatro dimensões do desenho do trabalho, a saber: as características da tarefa, representando a forma como o trabalho é realizado, e o alcance e a natureza das tarefas a ele associadas; as características do conhecimento, que compreende a complexidade, o processamento de informação, resolução de problemas, variedade de habilidades do trabalho e especialização;

características sociais do contexto, que envolve o suporte social, interdependência iniciada e recebida, interação fora da organização e feedback de outras pessoas; e, por fim, o contexto físico e ambiental, das quais fazem parte a ergonomia, exigências físicas, condições de trabalho e uso de equipamentos (Andrade; Sampaio, 2020).

A modificação, portanto, desse desenho do trabalho, ocorrida de forma inesperada nesse momento de pandemia, traz consequências no que diz respeito à organização do trabalho, às condições de trabalho, às relações socioprofissionais e, conseqüentemente, ao funcionamento psíquico e a vida mental dos trabalhadores (Souza *et al.*, 2021).

Diante disso, apesar da modalidade remota assumir maior destaque durante a pandemia, segundo pesquisa do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica aplicada), no Brasil, apenas 11% da população ocupada e não afastada no país, puderam exercer suas atividades laborais de forma remota durante as medidas de isolamento social no ano de 2020, sendo estes, majoritariamente, compostos por pessoas com escolaridade de nível superior completo, com vínculo empregatício junto ao setor privado; adicionalmente observa-se, tanto para o setor privado quanto para o público, uma forte participação dos profissionais de ensino no contingente de pessoas em *Home Office* (Góes; Martins; Nascimento, 2021).

Destarte, essa pequena parcela da população que conseguiu continuar seu trabalho de forma remota, foi tida como “privilegiada”, entretanto, Sandall e Mourão (2020) ressaltam que, esse redesenho do trabalho trouxe muitos desafios, tanto para as organizações como para os trabalhadores, como por exemplo, o não controle de elementos laborais pelo empregador. E, segundo os autores, esse não controle desencadeia, muitas vezes, em uma pressão maior sobre o desempenho do trabalhador, sendo exigidos, não raras vezes, níveis acima daqueles que eram demandados antes de se iniciar o trabalho remoto. Sandall e Mourão (2020) denominam esse tipo de trabalho como “trabalho remoto compulsório”.

Nesse sentido, chamamos atenção para o trabalho de professores de ensino superior durante a pandemia, uma vez que, neste período de isolamento, as instituições de ensino superior se encontram fechadas, com aulas presenciais suspensas, sendo ministradas, em sua grande maioria, de forma remota. E, segundo Santos, Silva e Belmonte (2021), essa urgente adesão ao ensino virtual para atender a demanda momentânea, se tornou um grande desafio para os professores de ensino superior, na medida em que, em meio às adversidades impostas pelo contexto atípico,

marcado por cobranças, medos, incertezas, dúvidas e expectativas; foi necessário reinventar e inovar suas estratégias pedagógicas, e ao mesmo tempo, tentar preservar a qualidade do ensino.

Com isso, sob novas circunstâncias tecnológicas, que exigem mais processamento de informação e mais resolução de problemas, o trabalho para esses profissionais teria se tornado mais complexo, de difícil execução, mais desafiador e requerente de novas competências. Além disso, apesar de um possível aumento de autonomia desses profissionais, há uma maior responsabilidade com os resultados do seu trabalho (Andrade; Sampaio, 2020).

Nesse sentido, também ficam comprometidos o suporte social e o feedback advindo de outros colegas de trabalho com o isolamento social. Já no que diz respeito ao contexto que envolve aspectos físicos e ambientais, quando pensamos na casa do sujeito, pesquisas sugerem dificuldades em conciliar o trabalho com questões familiares e tarefas domiciliares (Sandall; Mourão, 2020).

Segundo Santos, Silva e Belmonte (2021), essa migração emergencial, complexa, impositiva e desestruturada para o ensino remoto, acarretou aumento de horas trabalhadas, dificuldades de adaptação com as ferramentas tecnológicas, bem como o enquadramento de compromissos conjugais, materno-familiares e domésticos na nova rotina diária.

Além disso, Souza *et al.* (2021), enfatiza o enfraquecimento do coletivo de trabalhadores que, historicamente, se fortalecem no próprio local de trabalho, como lugar de encontro e de realização da atividade individual e coletiva, baseados na proximidade física, mas que hoje já não existe e não existirão com tanta intensidade no futuro. Andrade e Sampaio (2020) acrescentam, ainda, que essas mudanças nas dimensões do desenho do trabalho têm impacto na motivação, no desempenho e no bem-estar do trabalhador.

Desse modo, estudos apontam para uma intensificação do trabalho do professor de ensino superior, a não limitação da carga horária trabalhada, o aumento da pressão e responsabilidade pelos aprendizados dos alunos nesse período, dificuldades com novas tecnologias necessárias para a realização do trabalho, falta de ambiente físico adequado e instrumentos necessários para cumprir com as tarefas, além do aumento da instabilidade de empregos, entre outros (Souza *et al.*, 2021).

Diante do exposto, podemos pensar a relação entre o trabalho do professor de Psicologia e a saúde mental do mesmo, tendo em vista que, segundo Guimarães

et al. (2019), esses professores, supostamente, são detentores do conhecimento a respeito dos conceitos de saúde mental, seu manejo e tratamento, e que, ao mesmo tempo em que ensinam seus alunos sobre o sofrimento psíquico e emocional, sofrem a ação das transformações no campo de atuação da educação.

Gasparini, Barreto e Assunção (2005), salientam que os docentes mobilizam suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para que seja possível alcançar os objetivos da produção acadêmica e, essa dinâmica, em consonância com condições de trabalho precárias, podem gerar sobre-esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas, sendo este um dos motivos de adoecimento mental e afastamentos.

Além disso, a ausência de materiais de apoio às aulas e de uma boa infraestrutura, contribui para o desgaste físico e emocional, pois, os docentes acabam precisando estender o trabalho para além do seu período de aula, buscando estratégias pedagógicas na tentativa de suprir à falta de instrumentos (Guimarães *et al.*, 2019).

Este autor enfatiza, ainda, que a essa dupla jornada de trabalho, o excesso de tarefas, problemas institucionais, excesso de alunos e infraestrutura ineficientes, são fatores que também contribuem para o aparecimento de sintomas físicos e psíquicos, como o estresse, irritabilidade, Síndrome de Burnout, nervosismo, exaustão, e distúrbios de voz (Guimarães *et al.*, 2019). E segundo Neves, Valdegil e Sabino (2021) a complexidade da crise instaurada pela pandemia, no que diz respeito ao processo ensino-aprendizagem, potencializou os desafios anteriormente existentes no ensino superior.

Portanto, ao pensar essa relação do trabalho com a saúde mental, Dejours (2015) enfatiza a centralidade do labor na vida do sujeito, podendo a atividade ter aspectos que favoreçam a saúde ou o sofrimento/doença no indivíduo, dando ênfase para o papel da organização do trabalho. A análise dessa organização do trabalho leva em conta o trabalho prescrito (formalizado pela empresa/instituição) e o trabalho real (o modo operatório do trabalhador), e segundo o autor, o descompasso entre os dois favorece o aparecimento do sofrimento psíquico, uma vez que leva o trabalhador a transgredir para executar a tarefa.

Ainda para Dejours (2004), preencher essa lacuna entre o que é prescrito e o que realmente é feito, é o trabalhar em si. Esse trabalho, portanto, se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar ao que foi solicitado na tarefa, para dar

conta de atingir os objetivos que foram designados. Nesse sentido, o real do trabalho é aquilo que escapa à habilidade do trabalhador, ou seja, haverá sempre um fracasso em dar conta dessas variações e imprevisibilidades, e sempre haverá uma relação de sofrimento.

Nessa perspectiva, saúde no trabalho não significa ausência de sofrimento, mas o potencial que cada trabalhador possui de utilização de recursos internos e externos para transformação do sofrimento na busca pelo prazer e realização (Mendes, 2004). Essa dinâmica é marcada pela utilização de estratégias defensivas mobilizadas pelos trabalhadores de modo individual ou coletiva, estabelecendo aí uma relação mais gratificante com o trabalho, e também buscando o reconhecimento, o qual é fator essencial no processo de construção da identidade coletiva do trabalhador (Gingo; Monteiro; Sobrosa, 2015).

Assim sendo, embora a presença de sintomas se mostre como condição necessária para detectar uma doença mental, sua ausência não significa a constatação de Saúde Mental; e portanto, é preciso ir além da aparência do fenômeno para que se possa ter acesso a esse mal-estar, esse sofrimento em que ainda não há doença manifesta (Vasconcelos; Faria, 2008).

Logo, para dar visibilidade e legitimidade à atividade de trabalho do professor de nível superior de Psicologia, em trabalho remoto, é necessário que passe pela fala dos mesmos, para que possam elaborar ao passar pelo seu crivo consciente, a fim de uma confrontação e uma avaliação dos modos de agir singulares (Athayde *et al.*, 2020).

Diante disso, a presente pesquisa teve como objetivo geral identificar aspectos da organização do trabalho, das condições de trabalho e relações socioprofissionais de professores de ensino superior de curso de Psicologia, que tiveram seus trabalhos redesenhados no período de pandemia do Covid-19, tanto de instituição pública, quanto de direito privado.

Como objetivos específicos, o presente trabalho buscou: verificar aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho remoto vivenciados pelos participantes; constatar principais queixas dos participantes no que se refere a essa nova forma de trabalho; analisar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde mental dos participantes; comparar aspectos do processo de trabalho remoto do professor de instituição pública e de direito privado; e por último, contribuir para pesquisas no campo da Psicologia e saúde no trabalho no contexto da educação.

CAPÍTULO 1 – CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA - SAÚDE MENTAL DOS PROFESSORES DE ENSINO SUPERIOR: UMA REVISÃO DA LITERATURA¹

INTRODUÇÃO

No decorrer do desenvolvimento do capitalismo, com as transformações sociais, econômicas, políticas e culturais, principalmente no que diz respeito às mudanças no âmbito da educação, o modo de configuração do trabalho do professor de ensino superior se modificou e, conseqüentemente, o modo nas manifestações de sofrimento e psicopatologia desses trabalhadores também.

Nos últimos anos, no Brasil, a atividade docente tem sido impactada por muitos fatores que estão relacionados, principalmente, à crescente valorização do trabalho intelectual, incluindo a revolução informacional e as inovações tecnológicas, bem como o contingente de políticas públicas relativo à expansão e avaliação de desempenho da educação superior no país (Hoffmann *et al.*, 2017).

Segundo Hoffmann *et al.* (2017) com a crescente demanda do trabalho do professor, há uma intensificação dessa atividade docente, a qual retrata um novo paradigma de produção e consumo do conhecimento. De acordo com os autores, esse novo paradigma permeia pela chamada “cultura do produtivismo”, a qual é marcada pela aceleração das atividades, alienação, competitividade e individualismo.

Além disso, quando pensamos no contexto da universidade no Brasil, Silva (2009) afirma que há um objetivo de ajustar as políticas públicas aos interesses do capital, e com isso, o Estado tem visado a ampliação da esfera privada e um enfraquecimento das barreiras que separam o público e o privado.

Nesse sentido, o cenário é de um crescente número de instituições privadas de ensino superior, que, em sua maioria, tratam a educação como um negócio, perdendo sua relação com a formação emancipatória da educação, e ganhando uma adesão com aspectos mercadológicos da instituição (Francisco *et al.*, 2011). E em contrapartida, a universidade pública vem enfrentando um sucateamento, fruto da desresponsabilização do Estado (Guarany, 2012).

De acordo com Silva (2009), têm sido inúmeros os mecanismos adotados para esse enfraquecimento da universidade pública, como: a prática de reduzir o financiamento para o ensino superior público e impedi-lo de expandir-se; congelar o salário do quadro de professores; não respeitar direitos trabalhistas; flexibilizar os

¹ Esse capítulo foi publicado em formato de artigo, na Revista Cocar. v.16, n.34/2022

contratos de trabalho; promover uma diferenciação entre as instituições universitárias; diversificar as fontes de financiamento; e priorizar a implementação de universidades de ensino em relação às de pesquisa.

No ano de 2020, essa conjuntura se agrava, uma vez que o Brasil se encontra em uma grave crise econômica em decorrência de um período conturbado vindo desde meados de 2013, com muita tensão política, até a pandemia do Novo Coronavírus – COVID-19; que culminou em múltiplas e continuadas contrarreformas da previdência, crescente desemprego e cortes nos orçamentos da saúde, da assistência-social, das ciências e tecnologias, da cultura e da educação (Granemann, 2021).

O corte no orçamento na área da educação pôde ser visto já em 2019, quando o MEC teve seus gastos reduzidos em 6,7 bilhões em relação ao gasto público na área em 2017. A redução dos gastos afetou os recursos destinados à CAPES, o que prejudicou o financiamento de projetos e pesquisas, bem como a distribuição de bolsas de mestrado e doutorado. Outra agência importante no financiamento de pesquisa no Brasil, o CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, vinculado ao MCTIC – Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicação, também foi impactada com cortes orçamentários (Panizon; Costa; Medeiros, 2020).

E é nesse contexto do ensino superior no Brasil, que está inserido o professor, aonde, apesar da crescente demanda pelo trabalho docente, as mudanças apontam para a inserção de elementos que desqualificam cada vez mais o trabalho do professor de ensino superior (Guarany, 2012).

Tal desqualificação da atividade docente pode ser vista no que concerne, por exemplo, à perda crescente da autonomia, uma vez que a lógica da produção, guiada pelos interesses do capital, não permitem; pelo baixo reconhecimento social, pela própria desvalorização salarial, carência de recursos materiais e humanos, e aumento de ritmo e intensidade do trabalho (Guarany, 2012).

Nessa lógica, na tentativa de atender tais demandas, geralmente, os docentes precisam estender sua jornada de trabalho, e acabam por ultrapassar a carga horária diária. Além disso, com a utilização dos recursos tecnológicos, transformam o tempo de não trabalho em tempo de trabalho, intensificando a jornada laboral (Guimarães; Chaves, 2015).

Borsoi (2012), vem corroborar, dizendo que o trabalho do professor de ensino superior permite, dentre outras especificidades, que o mesmo seja realizado fora do ambiente institucional, contribuindo para que exceda os limites específicos da jornada regimental, inclusive sobre os horários em que se faz presente na instituição. Para isso, o professor necessita apenas de um computador com acesso à internet e um telefone para manter o elo do docente à instituição, em tempo integral, independentemente de onde esteja.

Ademais, o trabalho desses professores acaba sendo flexível e multifacetado, uma vez que é caracterizado por atividades e demandas das mais variadas e contínuas, o que resulta nessas alterações na jornada de trabalho, tanto no que diz respeito a intensidade, com aceleração na produção, em um intervalo curto de tempo, quanto na extensiva, com maior tempo dedicado ao trabalho, ambas facilitadas pelas novas tecnologias (Mancebo, 2007).

Além disso, esses professores, que lecionam no ensino superior, representam uma categoria profissional caracterizada pela heterogeneidade, considerando as diferenças de funções, atribuições, desafios, reconhecimento e condições de trabalho de acordo com o nível de ensino e tipo de instituição de ensino. A docência no ensino superior é evidenciada como uma atividade diversa e complexa em decorrência de influências das políticas educacionais (Carlotto; Câmara, 2017).

Segundo Silva (2015), um outro fator que desqualifica a atividade docente, é o fato de a universidade ser marcada por relações competitivas, com frágeis possibilidades de laços solidários entre os trabalhadores em diferentes níveis hierárquicos, e pouco reconhecimento do/no trabalho do professor. O autor destaca que os impedimentos à concretização das expectativas e ideias éticas e políticas dos sujeitos são fatores para o sofrimento docente, uma vez que uma parcela desses trabalhadores tem como sentido fundamental do trabalho e de seu desejo de ser professor, a possibilidade de contribuir para processos de transformação social, aspecto este que é dificultado nessa universidade.

Em face do exposto, é importante pensar a relação entre o trabalho do professor e a saúde mental do mesmo, uma vez que todas essas condições de precarização do trabalho do professor de ensino superior, descritas anteriormente, configuram fatores psicossociais de risco, que podem gerar sobrecargas de trabalho, tanto físicas quanto mentais, podendo culminar em adoecimento.

Em vista disto, este artigo buscou, mediante uma revisão da literatura, identificar a produção do conhecimento sobre a saúde mental do professor de ensino superior publicada no período de 2016 a 2020 na base de dados Scielo (Scientific Electronic Library Online).

METODOLOGIA

O presente estudo pode ser caracterizado como uma revisão da literatura, definido como um método de pesquisa, que tem como objetivo obter informações de determinado fenômeno, por meio da busca, avaliação crítica e síntese do estado do conhecimento pesquisado (Soares *et al.*, 2014).

Para sua elaboração, seguiu-se as seis etapas utilizadas na realização desse tipo de revisão, a saber: identificação da temática e elaboração da pergunta norteadora, estabelecimento de critérios para inclusão e exclusão de estudos, definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados, interpretação/discussão dos resultados e por fim, apresentação da revisão/síntese do conhecimento (Mendes; Silveira; Galvão, 2008).

Desse modo, a pergunta norteadora do estudo foi: Qual foi a produção de conhecimento sobre o professor de nível superior e sua saúde mental, nos últimos cinco anos (período de 2016 a 2020)?

O estudo foi desenvolvido por meio da plataforma SciELO - Scientific Electronic Library online, com busca no período dos últimos cinco anos (2016 a 2020). Optou-se pelo banco de dados Scielo por ser um repositório multidisciplinar, com centenas de periódicos indexados oriundos da América Latina, do Caribe e de outros países (SciELO, 2021). Portanto é um portal mediante o qual se tem acesso a uma vasta produção científica e acadêmica.

Empreendeu-se busca avançada por meio dos seguintes descritores e operadores booleanos: “Professor universitário” OR “docente universitário” OR “Ensino superior” AND “Saúde” AND “trabalho”. Com a finalidade de se obter mais fidedignidade nos resultados, optou-se por, além de “professor”, acrescentar a palavra “docente, e além de “universitário”, foi acrescentado “ensino superior”, com isso, localizaram-se produções que continham, concomitantemente, todos os descritores.

Foram incluídos na revisão todos os artigos empíricos e de estudos de caso, publicados em periódicos científicos que tivessem como objetivo investigar o professor de ensino superior e a saúde do trabalhador, publicados no intervalo dos

últimos cinco anos (2016 a 2020) em língua portuguesa, inglesa ou espanhol, e ainda que estivessem disponíveis online, na íntegra, gratuitamente.

Ao passo que os artigos excluídos foram estudos que não atendiam os objetivos e/ou duplicados, estudos que não contemplassem, em suas amostras, exclusivamente professores de ensino superior, e artigos de revisão. Visando maior fidedignidade dos dados, a busca foi realizada por dois avaliadores.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na busca inicial na base de dados, conforme descritores estabelecidos, foram encontrados no SCIELO o total de 129 artigos. Desses, foram excluídos, por serem duplicados, 20 artigos, resultando em 109. Após aplicarmos os critérios de exclusão, elencados anteriormente, 90 artigos foram recusados do estudo. Restaram, portanto, 19 artigos que compuseram a amostra deste estudo, conforme vislumbrado na Tabela 01. A busca foi realizada no mês de maio de 2021.

Tabela 01 – Distribuição dos artigos publicados entre 2016 a 2020 conforme critérios de inclusão e exclusão.

Critérios de Exclusão e Inclusão	Nº de artigos
Busca Inicial	129
Estudos excluídos duplicados	20
Estudos excluídos por não atenderem aos objetivos da pesquisa	90
Amostra final analisada	19

Fonte: elaborada pelos autores.

Utilizou-se a análise descritiva dos resultados para possibilitar melhor compreensão do leitor. Por ser uma pesquisa de dados secundários por meio de bases de domínio público, dispensou-se a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP).

Para organização, portanto, dos dados, foi construída uma tabela com a síntese do material selecionado, contendo título do artigo, autores, ano, periódico em que foi publicado, resumo do estudo e tipo de trabalho, que resultou na construção de um quadro sinóptico, para melhor visualização do leitor (Quadro 01).

Quadro 01 – Panorama geral dos artigos selecionados que abordavam o professor de ensino superior e sua saúde mental, no período 2016 a 2020.

Artigos Selecionados	Periódico	Tipo de Estudo	Ojetivo
----------------------	-----------	----------------	---------

1-RIBEIRO, C. V. S., LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade, 2016.	Educação em Revista	Empírico	Analisar o processo de reconfiguração das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) a partir da Reforma do Estado de 1995 no Brasil e as possibilidades de enfrentamento das adversidades vivenciadas pela categoria docente.
2-COSTA, A. C. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes, 2016.	Trabalho, educação e saúde	Empírico	Trata-se de um estudo sobre precarização do trabalho docente no Brasil no contexto atual. Texto de aprofundamento da discussão sobre docência no ensino superior no contexto atual.
3-CARDOSO, C. G. L. V., COSTA, N. M. S. C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição, 2016.	Ciência e Saúde coletiva	Empírico	Conhecer a satisfação profissional de professores de nutrição de uma instituição federal de ensino superior, identificando os fatores que geram satisfação e insatisfação e os sentimentos visualizados ao final da carreira.
4-KLEIN, L. L., et al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior, 2017.	REAd	Empírico	O estudo teve como objetivo analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores docentes e técnicos.
5-HOFMANN, C., et al. Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior, 2017.	Estudos Avançados	Estudo de Caso	Investigar a tríade trabalho, saúde, doença no contexto da docência podendo estar associado à incidência de alguns fatores relacionados à organização do trabalho.
6-SANTINO, T. A., TOMAZ, A. F., LUCENA, N. M. G. Influência da Fadiga Ocupacional na Capacidade para o Trabalho de Professores Universitários, 2017.	Ciência e trabajo	Empírico	O objetivo deste estudo foi verificar a influência da fadiga ocupacional na capacidade para o trabalho de professores do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública do Brasil.
7-LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico, 2017.	R. Katál	Empírico	Investiga o atendimento existente nas universidades públicas brasileiras, com de vários cursos e universidades a respeito das transformações ocorridas no seu labor.
8-D'ARISBO, A. D., et al. Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas, 2018.	Interface-comunicação, saúde e educação	Empírico	Objetivou compreender o sentido do trabalho para o docente de ensino superior em instituições públicas e privadas em seus diversos regimes de flexibilização do trabalho, com base na identificação de elementos da racionalidade instrumental e subjetiva.
9-LAREDO, J. B. Qualidade educativa nas instituições de educação superior: evolução da síndrome de burnout nos professores, 2018.	Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo	Empírico	Objetivo do estudo foi a saúde ocupacional dos professores de uma Instituição de Ensino Superior do Estado de Baja California – México.

10-RODRIGUES, A. M. S., SOUZA, K. R. Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical, 2018.	Trabalho, educação e saúde	Empírico	Conhecer o trabalho e a saúde de docentes de universidades públicas do ponto de vista sindical.
11-DAMASCENO, N. F. P., et al. A narrativa como alternativa na pesquisa em saúde, 2018.	Interface - comunicação, saúde e educação	Empírico	Este trabalho descreve a produção de conhecimento na pesquisa qualitativa em saúde a partir do estudo sobre prazer, sofrimento e adoecimento em docentes do ensino superior
12-SOUZA, K. R., et al. Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública, 2018.	Caderno de Saúde Pública	Empírico	Analisar o instrumento de pesquisa designado como “cadernetas de saúde e trabalho”, com foco na produção de conhecimento sobre o trabalho de docentes de universidade pública.
13-MERCALI, G. D., COSTA, S. G. Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil, 2019.	Revista de Administração Mackenzie - RAM	Empírico	Identificar e analisar os principais antecedentes, as demandas e os recursos externos de trabalho que estão relacionados com o engajamento na esfera laboral dos docentes de ensino superior brasileiros.
14-HOFMANN, C., et al. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal, 2019.	Educação e Pesquisa	Estudo de Caso	O objetivo do estudo é comparar as vivências de prazer e de sofrimento entre docentes de uma IES brasileira e outra portuguesa.
15-CAMPOS, T. C., VÉRAS, R. M., ARAÚJO, T. M. Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho, 2020.	Avaliação	Empírico	Objetivou estimar a prevalência de TMC em docentes de uma universidade pública da Bahia, analisando sua associação com aspectos sociodemográficos, laborais e psicossociais.
16-GUTIÉRREZ, R. J., GALLARDO, F. H. Saúde mental em funcionários de uma universidade Chilena: desafios no contexto da pandemia COVID-19, 2020.	Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria	Empírico	Descrever os níveis de estresse, depressão e ansiedade em trabalhadores de uma universidade no norte do Chile, no contexto de COVID-19.
17-GONZÁLEZ, E. O. L. Significado da docência e processos formativos dos professores na área da saúde: O início da docência, 2020.	Revista Electrónica Educare	Empírico	O artigo explora os significados que o corpo docente da Faculdade de Estudos Superiores de Iztacala da Universidade Nacional Autónoma do México atribui ao ensino, para, com esta base, analisar seus processos de formação.
18-TEIXEIRA, T. S. C., MARQUEZELL, E. C., MORENO, C. R. C. Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho, 2020.	Revista de Saúde Pública	Empírico	Avaliar a associação entre a percepção da pressão por publicações com a satisfação e o estresse no trabalho.
19-MEDEIROS, Y. P. O., et al. Uso da voz no ensino	Revista CEFAC	Empírico	Descrever a percepção de professores universitários em relação ao uso da voz na sua atividade laboral.

superior: o que dizem os professores, 2020.			
---	--	--	--

Fonte: elaborado pelos autores, 2021.

Entre as 19 publicações selecionadas e analisadas, os aspectos da saúde do professor do ensino superior se encontram como cerne da discussão dos estudos. No ano de 2020, foram encontradas 5 publicações, mesmo número de estudos encontrados no ano de 2018. Já no ano 2017 foram publicados 4 artigos, em 2016, foram 3 publicações, e por fim, no ano de 2019 foram publicados 2.

Os periódicos de publicação foram dos mais variados, sendo encontrado somente uma revista com 2 publicações, a saber: 2 artigos na Revista Trabalho, Educação e Saúde, e em todas as outras, uma única publicação no período selecionado para o estudo. Em relação aos tipos de estudos, foram encontrados 19 estudos empíricos, dentre os quais, 2 são estudos de casos. Já com relação à natureza da pesquisa, foram encontradas 10 pesquisas qualitativas, 8 quantitativas, e 1 quali-quantitativa.

No quadro 01, destacou-se os objetivos dos estudos, uma vez que se entende que são essenciais para a compreensão da intenção do investigador na produção de conhecimento. Os mesmos serviram de base para a elaboração das categorias temáticas identificadas.

I. Fatores psicossociais de risco à saúde mental dos docentes do ensino superior

a) O contexto das instituições de ensino superior – organização do trabalho

Nessa categoria, os estudos dialogam entre si sobre as questões referentes ao contexto da universidade pública, a respeito de seu desafio diante do panorama atual, em contrapartida, nenhum estudo faz referência ao contexto das instituições de ensino privadas, especificamente.

Nessa perspectiva, o estudo de Rodrigues e Souza (2018), afirma que a educação superior, a partir do final dos anos 1990, vem sofrendo transformações com o avanço da ideologia neoliberal nas universidades. Tal ideologia objetiva atender uma lógica de mercado, o que modifica a estrutura organizacional universitária, suas funções acadêmicas e o trabalho docente. Esse estudo revelou que tais mudanças

percebidas no papel da universidade surgiram com forte significado no relato dos entrevistados, apontando como um fator de risco à saúde mental dos docentes.

Nessa direção, Ribeiro e Leda (2016) trazem uma discussão acerca dos limites e possibilidade de enfrentamento das adversidades vivenciadas pelos docentes, provenientes do modelo gerencialista (braço operacional do neoliberalismo) nas instituições de ensino superior. Os autores afirmam que este modelo induz a práticas pragmáticas e competitivas, como também é propiciador do individualismo, da rivalidade entre os pares e da consequente fragilização do coletivo.

Costa (2016) vem corroborar com os autores supracitados, ao afirmar que ocorre um processo de privatização da educação, mediada pelos valores da doutrina neoliberal, tais como: a meritocracia, a competição, o individualismo, a mercantilização que se traduz em políticas públicas, como as parceiras público-privadas. E na medida em que a educação superior pública passa a depender da iniciativa privada para a sua manutenção, é submetida à imposição de diretrizes dos interesses privados como contrapartida desse financiamento.

Nesse sentido, Leite (2017) afirma ainda, que as experiências de condução política neoliberais têm feito com que o Estado não cumpra com sua função de proteção social, as quais são ineficientes do ponto de vista mercantil. Em vista disso, há um avanço da tese liberal no campo das políticas públicas de educação, no sentido da privatização, pela justificativa da redução do setor público.

Nas universidades públicas, a gestão decorrente desse novo modelo de Estado e as novas práticas de gestão têm levado à precarização de sua estrutura e à diminuição de recursos financeiros públicos, bem como de recursos humanos. E nessa conjuntura os docentes do ensino superior público têm sido afetados (Costa, 2016).

Assim sendo, Costa (2016) constata que a precarização do trabalho dos docentes do ensino superior está intimamente articulada à avaliação institucional, que materializa na universidade os referenciais que orientaram a reforma do Estado no neoliberalismo, reconstituindo-o como Estado mínimo, fortemente avaliador e controlador e cada vez mais retraído no financiamento.

Além disso, Leite (2017), salienta que essa Reforma Universitária que vem ocorrendo, termina por gerar uma intensificação no trabalho docente, que se materializa em um ambiente laboral/profissional marcado por competitividade e pressões pelo desempenho quantitativo e o cumprimento de metas (gerencialismo).

Isto tudo aliado à compressão salarial, à ampliação das exigências de produção e produtividade no campo da pesquisa e pós-graduação (prazos, bolsas, Editais, participação em eventos científicos etc.), e ao produtivismo acadêmico; o autor afirma que as implicações dessas novas formas de trabalho docente são severas, e levam desde o consumo de ansiolíticos até o suicídio do docente universitário.

Leite (2017) traz algumas questões relacionadas a esse contexto, sendo: transformações nos critérios das agências de fomento a pesquisas, exponenciação da exigência de publicações, bem como orientações (IC, monitoria, graduação e pós-graduação – lato e stricto sensu) e participação em bancas de avaliação de trabalhos científicos e pareceres. O conjunto destes (e outros) é determinante para a oportunidade de financiamento de projetos e/ou bolsas, que minguam cada vez mais; aumento do número de estudantes sem a contrapartida quantitativa de funcionários e docentes; enxugamento do contingente de funcionários administrativos, cujas funções são repassadas para os docentes; majoração das exigências de aprimoramento intelectual; incremento das exigências quanto à qualidade do trabalho; exigência de maior comprometimento docente com a organização para atender às múltiplas demandas burocráticas (comissões, reuniões, relatórios etc.); alto nível de competição, a fim de alcançar pontuações que destaquem a produção docente como excepcional, auferindo-lhe incentivos financeiros e status acadêmico. No trabalho de Souza *et al.* (2018), sobressaiu a sobrecarga de trabalho e pressão do tempo para cumprimento de metas.

Nessa lógica, Hoffmann *et al.* (2017) apontam para o novo paradigma de produção e consumo do conhecimento, no qual coexistem demandas permeadas pela chamada “cultura do produtivismo”, caracterizada pela aceleração das atividades, alienação, competitividade e individualismo, além da precarização do trabalho.

Teixeira, Marquezell e Moreno (2020), reafirmam essa questão, ao descrever que essa nova organização do trabalho do professor universitário, pautada no produtivismo, estabelece-se nas universidades públicas e afeta a prática docente, suas relações profissionais e sociais, gerando consequências como precarização, intensificação e flexibilização do trabalho, competitividade entre pares e pressão pelo desempenho quantitativo, levando o docente a acelerar suas atividades e prolongar o tempo no trabalho.

Neste estudo de Teixeira, Marquezell e Moreno (2020), portanto, verificou-se a associação entre percepção da pressão por publicação e o estresse, esforço e

comprometimento excessivo, independente de variáveis laborais, sugerindo uma inter-relação da organização do trabalho com a saúde mental dos trabalhadores.

Além disso, Arisbo *et al.* (2018) destacam que, por haver um individualismo, resulta em um docente responsabilizado integralmente pela sua formação e também pela atuação profissional e pela disciplina na organização. As falhas que acontecem no processo de aprendizagem e o não dar conta de atuar no regime de flexibilização também levam à culpabilização do professor, individualmente.

Hoffmann *et al.* (2019), por sua vez, diz que o fator organização do trabalho apresentou maior média para fatores associados à saúde mental dos trabalhadores, e seus itens incluem: o ritmo de trabalho acelerado, pressão por tempo de execução, tarefas repetitivas, cobrança e fiscalização de resultados. Essa sobrecarga cognitiva dada pela intensificação do trabalho docente, transcende aspectos localmente contextualizados e parte de aspectos de conjuntura mundial, condizentes à valorização do trabalho imaterial, inserção de novas tecnologias e nova relação entre produção e divulgação de conhecimento.

b) Satisfação e Insatisfação no trabalho

De acordo com Cardoso e Costa (2016), 75% dos professores de ensino superior estão satisfeitos com a atividade realizada e os principais motivos de satisfação estão relacionados a fatores pessoais, tais como: a realização de uma vocação, atividades de pesquisa e extensão, desenvolvimento e reconhecimento dos estudantes e sociedade, aprendizado, autonomia, flexibilidade e relacionamento com alunos.

O estudo de Gonzalez (2020), também reforça a satisfação como sendo relacionada ao sentimento de orgulho do desempenho de trabalho, o prestígio associado ao professor de ensino superior, relacionamento com os alunos e a possibilidade de deixar algo para o futuro profissional ou pessoal dos mesmos. Nesta pesquisa, Gonzalez (2020) relata, ainda, que muitos professores que são da área da saúde, começaram a lecionar para complementar a renda, entretanto, a atividade docente passa a ser tão gratificante, que passam a fazer desse trabalho seu meio de vida. Gonzalez (2020) traz a questão do sentido e significado do trabalho como importante para a satisfação do docente no labor que desempenha.

Já no estudo quantitativo de Klein *et al.* (2017), foi feita uma análise de regressão tendo como variável dependente a satisfação dos servidores com a QVT – qualidade de vida no trabalho. Esta variável apresentou uma média de 6,5 em uma escala de 0 a 10, o que indica que os professores da universidade pesquisada se consideram satisfeitos quanto a QVT. Verificou-se que quatro fatores predizem a variável dependente, são elas: (1) Satisfação no trabalho, (2) Espaço físico, (3) Oportunidade de crescimento profissional e (4) Relacionamento com os colegas.

No estudo quantitativo de Campos, Veras e Araujo (2020), em que participaram 127 professores de ensino superior de uma universidade na Bahia, vem reafirmar o sentimento de satisfação pelos professores, uma vez que 71,7% disseram estar satisfeito em trabalhar na instituição, entretanto, um percentual expressivo, mais de 40%, expressou o desejo de abandonar a instituição. Segundo os autores, o sentimento de satisfação pode estar relacionado ao prazer gerado pela profissão de docente universitário, que muitas vezes antecede experiências desagradáveis vivenciadas na instituição.

O sentimento de insatisfação, por sua vez, segundo Cardoso e Costa (2016) aparece relacionada principalmente ao papel da instituição no desenvolvimento da atividade docente.

Cardoso e Costa (2016), relatam que o grau dessa insatisfação é um dos fatores psicossociais de risco à saúde mental dos docentes universitários. Em seu estudo, os fatores causadores dessa insatisfação que se destacaram foram: o excesso de trabalho aliado às atividades extras (administrativas, burocráticas, assistência etc.), relatado pela maioria (81,8%) dos docentes participantes; a dificuldade de relacionamento com os colegas de trabalho e com os gestores foi relatada por 54,5%; o desinteresse, associado à falta de respeito dos estudantes; a desvalorização da docência, que advém dos diretores, da coordenação e até mesmo do governo, como pôde ser verificado nas falas, descrita por 45,4% dos entrevistados; a falta de infraestrutura da universidade de um modo geral, revelaram-se os principais obstáculos à atuação docente e são referidas como as principais causas de insatisfação; as salas de aulas com muitos alunos também foi revelada como motivo de insatisfação para 36,4% dos docentes.

Vale destacar, também, a relação com os alunos. No estudo de Souza *et al.* (2018), os apontamentos tanto indicam satisfação quanto descontentamento na

relação com os discentes, o que demonstra um sentimento ambíguo existente no cotidiano de trabalho.

Já no estudo de Teixeira, Marquezell e Moreno (2020), o qual se propôs a verificar a existência de associação entre a percepção da exigência por publicações com a satisfação e o estresse no trabalho, a satisfação no trabalho obteve a média de 78,9 pontos (DP = 16,3). Entretanto, como principais aspectos geradores de insatisfação tiveram destaque para “salário em relação à experiência e à responsabilidade”, “estrutura organizacional” e “volume de trabalho”. O salário dos professores, foi referido pelos participantes desta pesquisa como aspecto psicossocial que causa mais insatisfação (54,7%).

Entretanto, não foi encontrado, nesse estudo, associação estatisticamente significativa entre a percepção da pressão por publicação e a insatisfação no trabalho. Possivelmente, segundo os autores, a gratificação na carreira docente supere a percepção negativa da cobrança por metas, posto o caráter impessoal e não imediatamente “interessado” do trabalho, tornando possível a autorrealização. Em resumo, quanto maior a percepção de pressão por publicação, maior o estresse no trabalho. No entanto, esse resultado parece não se refletir na satisfação ou insatisfação do trabalho (Teixeira; Marquezell; Moreno, 2020).

Por fim, Campos, Vêras e Araújo (2020), indicam em seu estudo, como sendo importante o “não sentir satisfação em trabalhar na instituição” como fator relevante para um possível adoecimento mental do sujeito. Assim como no estudo de Santino, Tomaz e Lucena (2017), em que afirmam que a satisfação no trabalho é um dos fatores que irão interferir no estado de saúde do sujeito.

c) Condições de trabalho

Na pesquisa de Rodrigues e Souza (2018), na qual foram realizadas entrevistas com professores de universidades públicas do Rio de Janeiro, constatou-se que o processo de precarização das condições de trabalho e infraestrutura das universidades têm contribuído para a configuração do quadro de saúde dos professores. Segundo os autores, verificou-se que sucessivos cortes orçamentários atingiram o sistema universitário, provocando o sucateamento das instalações e estruturas existentes, o que foi enfatizado em várias falas como prejudicial nas condições de trabalho. Além disso, nessa pesquisa, surgiram falas dos entrevistados relativas à quantidade de alunos em sala de aula, ressaltando que turmas

excessivamente numerosas são prejudiciais, tanto para o professor, quando para o aprendizado dos alunos, e que os professores se sentem responsabilizados por isso.

Assim como aparece na pesquisa de Damasceno *et al.* (2018), na qual, as falas dos professores vão no mesmo sentido, com relação a precarização das condições de trabalho, ressaltando que os mesmos acabam levando trabalho para casa pois na universidade não tem espaço físico reservado para o docente trabalhar, normalmente tem uma sala em que os professores ficam juntos, sendo difícil para concentração; a internet é lenta, trava, muitas vezes cai a conexão, falta luz, falta papel, falta toner para a impressão, e quando tem papel e toner, já ultrapassaram a cota de impressão; ou seja, falta recursos materiais para que o trabalho docente se desenvolva da melhor forma.

Nessa direção, ainda, Souza *et al.* (2018), por meio de anotações dos professores em cadernetas, e encontro com esses trabalhadores, evidenciaram que um dos temas prevalentes foi referente à precarização das condições de trabalho do professor em universidades públicas. Nas falas dos participantes surgiram a falta de material básico para dar aula, como: adaptador de tomada, extensão de fio, controle do data-show quebrado, ar-condicionado que não funciona, sala sem mesa para o professor, entre outros. Foi possível verificar, por meio da pesquisa, que os docentes comprem materiais de suporte para uso individual, improvisando diante da falta de equipamentos. Ainda nessa pesquisa, para alguns participantes a deterioração da infraestrutura da universidade está relacionada à falta de verbas públicas, e que isso culmina em desânimo, e decepção. Já para outros, é uma questão acima do dinheiro, é um projeto de como deve ser o Ensino Superior no Brasil, pautado no neoliberalismo.

Um outro estudo que ressalta a questão das condições de trabalho, foi a pesquisa de Mercali e Costa (2018), no qual tiveram participantes de instituições privadas e públicas. Com relação às condições físicas do local onde trabalham, como luz, temperatura, segurança e material, no item “se estão adequadas para a tarefa que realizam”, as instituições privadas apareceram com uma média de 4,72, contra 3,60 das públicas, indicando ser mais favorável aos professores de instituições privadas. O relato de sucateamento das universidades federais, segundo os autores, está ligado às questões de maior diferença entre os tipos de instituições, as quais se referem às condições físicas dos locais de trabalho e às ferramentas que estão disponíveis para o exercício adequado da atividade docente.

Em contrapartida, o estudo de Campos, Vêras e Araújo (2020), realizado com 127 professores de uma universidade pública na Bahia, de uma maneira geral, grande parte dos docentes avaliou, quanto às condições das salas de aula, como adequadas, sendo referidas por 41,6% do total de participantes. Diferente do resultado do trabalho de Medeiros *et al.* (2020), em que o objetivo era descrever a percepção de professores universitários em relação ao uso da voz na sua atividade laboral, e um dos fatores determinantes das queixas vocais, foi o fator ambiental, destacando no discurso dos participantes a temperatura do ambiente, o barulho e o tamanho das salas (grandes) com muitos alunos.

Num estudo recente, de Gutierrez e Gallardo (2020), em que os autores analisaram a saúde mental de professores de ensino superior de uma universidade Chilena, no contexto da pandemia do COVID-19, evidenciou-se as novas condições de trabalho como potenciais para influir na saúde dos trabalhadores, dando ênfase para a mudança da atividade presencial para a remota, na qual 80% dos participantes não tinham experiência com esse tipo de trabalho, com tecnologia, além de terem que conciliar o labor como professor com as relações familiares dentro de casa, e ainda, as condições de estrutura física para o desempenho das tarefas que nem sempre são ótimas.

E, por fim, Santino, Tomás e Lucena (2020), destacam em seu trabalho que o exercício da docência sofre influência de diversas condições, e uma delas são, sobretudo, as condições do ambiente, mobiliário e estrutura física. E enfatizam que o exercício da docência relacionado com a precarização das condições laborais, está levando ao crescente aumento de transtornos de saúde em docentes, refletindo diretamente no trabalho.

d) Relações socioprofissionais

Para Klein *et al.* (2017), um dos fatores que estão relacionados com a qualidade de vida e satisfação no trabalho é o relacionamento com os colegas de trabalho. O que, em muitas pesquisas, vemos que está comprometido, como é o caso do estudo de Ribeiro e Leda (2016), em que destacam, por meio das falas dos professores, a existência de práticas, segundo os autores, competitivas, propiciadora do individualismo, da rivalidade entre os pares e da consequente fragilização do coletivo. O estudo destaca que, questões como essas, retratam o esgarçamento dos

vínculos no contexto laboral do professor, e identifica nesse cenário a precarização dos laços humanos.

Hoffmann *et al.* (2017), vem corroborar ao ressaltar a existência de um aumento da competitividade e individualismo nos últimos anos na busca por produção, entrando em jogo a vaidade e o status que, segundo os autores, deterioram as relações de trabalho. Em seu estudo, o custo afetivo (o dispêndio emocional exigido nas interações socioprofissionais inerentes à atividade) apresentou nível crítico, principalmente entre os profissionais mais jovens. Na análise da matriz de correlação pôde-se identificar relação de associação moderada entre esgotamento profissional e relações socioprofissionais (0,51).

Na prática, a nova organização do trabalho universitário vem causando maior competitividade entre os docentes, o que torna as relações de trabalho mais frágeis e dificulta ações coletivas de resistência do trabalhador (Rodrigues; Souza, 2018).

Contrapondo os estudos acima citados, a pesquisa de Souza *et al.* (2018), constatou colaboração e confiança como valores do grupo de participantes. Segundo os autores, a principal resistência, como forma de defesa coletiva de saúde no cotidiano de trabalho, parece ser a relação de cooperação entre os docentes, a solidariedade, a motivação em grupo e os encontros que promovem pausas para almoço e café. O apoio do coletivo e os vínculos de companheirismo no trabalho constituem-se como importantes estratégias de resistência a favor da saúde, contra o adoecimento e o sofrimento, bem como conferem sentido ao trabalho (Souza *et al.*, 2018).

Posto isso, na análise sobre as distinções das instituições públicas e privadas, na pesquisa de Mercali e Costa (2018), a segunda maior diferença de médias foi observada na questão “Posso contar com meus colegas de trabalho para me ajudar ou dar apoio quando preciso”, com uma média de 4,48 para as instituições particulares, contra 3,76 de instituições públicas. De forma geral, docentes que trabalham em estabelecimentos privados revelam maior apoio e ajuda de colegas de trabalho.

e) Questão de gênero

Segundo Hoffmann *et al.* (2017), as mulheres percebem maior impacto dos fatores que provocam sofrimento e adoecimento no trabalho do que os homens,

inclusive no que condiz ao custo cognitivo imposto pelo ambiente laboral, com avaliação em nível grave, além de enfrentarem um maior esgotamento profissional, em nível crítico, em relação aos homens que apresentaram avaliação em nível satisfatório.

Os autores destacam que homens e mulheres estão submetidos ao mesmo contexto de trabalho, no que se refere ao ambiente do magistério superior do estudo, entretanto, Hoffmann *et al.* (2017), salientam que, especificamente no caso das mulheres, o esgotamento profissional está fortemente associado à falta de reconhecimento (0,71); nesse sentido, percebe-se que as mulheres são mais impactadas pelos sentimentos de desvalorização, injustiça, desqualificação, entre outros. Assim como no estudo de Santino, Tomaz e Lucena (2017), no qual foi encontrada associação do sexo com a ocorrência dos maiores índices de fadiga. Contudo, segundo os autores, isto pode ser evidenciado pela predominância do sexo feminino no ambiente acadêmico, caracterizando assim, a tendência de feminização da docência.

Nesse sentido, no estudo realizado por Jorquera e Herrera (2020), em que a pesquisa foi realizada no período de COVID-19, em que as pessoas estavam em isolamento social e trabalhando de suas casas, as maiores taxas de estresse são observadas em mulheres, acadêmicas, menores de 40 anos e em trabalhadores contratados. Nesse contexto, segundo os autores, a mulher tem um peso maior, tendo que conciliar o trabalho com os fazeres domésticos e crianças, uma vez que as mulheres cada vez encontram mais espaço no mercado de trabalho, porém seguem assumindo boa parte das responsabilidades domésticas.

Entretanto, ainda no estudo de Hoffmann *et al.* (2017), um percentual que chama atenção pela diferença ao considerar a comparação por gênero, é o fator referente aos danos físicos, em que, apesar de ambos os grupos apresentarem avaliação em nível suportável, o percentual do grupo dos homens é bem maior (60%) do que o percentual de mulheres (34%). Essa maior vulnerabilidade dos docentes em apresentar danos físicos, decorre, segundo os autores, da subutilização de estratégias defensivas e a falta de cooperação para enfrentar a exposição aos fatores que causam sofrimento e culminam no adoecimento.

II. Repercussões para a saúde do professor de ensino superior

Com relação à repercussão para a saúde do professor, o estudo de Hoffmann *et al.* (2017), destaca a relação forte entre esgotamento profissional e danos psicológicos, visto que os itens formadores do fator relacionado ao esgotamento profissional como estresse, sobrecarga e frustração estão fortemente associados aos danos psicológicos que remetem a sentimentos de tristeza, solidão e amargura.

Nesse sentido, Leite (2017), relata, como sendo as manifestações patológicas no docente de ensino superior, o esgotamento emocional, com a ausência ou carência de energia; a falta de realização profissional, com sentimento de inadequação pessoal e profissional; uma tendência de o trabalhador se autoavaliar de forma negativa; e a despersonalização, com o endurecimento afetivo ou insensibilidade emocional, tratando alunos e colegas como objetos, e “coisificando” a relação.

Nesse mesmo estudo, os relatos explicitam insônia, fadiga crônica e enxaquecas ou aparecimento de distúrbios neurológicos (“branco”, troca de palavras). Raros referem aumento no uso de álcool (mas são enfáticos ao reconhecerem isso em “outros colegas”) e drogas. Além disso, apareceu o estresse, que constantemente encobrem o alcoolismo, a dependência química, a síndrome do pânico e a síndrome de Burnout. Além de lombalgias, gastrites e depressão; ou mesmo a utilização de ansiolíticos, antidepressivos ou medicamentos conhecidos como tarja preta, que, segundo os autores, estão experimentando um ascenso acelerado entre os professores universitários. Entretanto, os mesmos se recusam a procurar auxílio, para não serem estigmatizados por não suportarem as novas formas do trabalho docente nas universidades (Leite, 2017).

Nessa direção, no estudo de Teixeira *et al.* (2020), 85% dos docentes estavam em situação de desequilíbrio, sugerindo estresse laboral, e 23,4% classificados com alto comprometimento excessivo. Além disso, verificou-se neste estudo a associação entre percepção da pressão por publicação e o estresse, esforço e comprometimento excessivo (Teixeira; Marquezell; Moreno, 2020). Campos, Vêras e Araujo (2020), relatam ainda, sobrecarga, sentimento de pressão para produção e sentimento de desgaste na relação com os alunos.

Laredo (2018), por sua vez, que estudou especificamente a Síndrome de Burnout em professores do ensino superior, a qual ele diz que é tridimensional e caracteriza-se por exaustão, cinismo e eficiência profissional; em seu estudo, os

participantes apresentaram um grau significativo de exaustão devido à sobrecarga de trabalho.

Nessa direção, Gutierrez e Gallardo (2020), que estudaram a saúde mental de profissionais de uma universidade Chilena durante a pandemia do COVID-19, relata a presença de estresse em 55,7% dos participantes, depressão em 26% deles e ansiedade em 29,2%.

Já relacionado aos problemas físicos, Medeiros *et al.* (2020), relata em seu trabalho os problemas vocais, sendo: a voz se modificar ao longo do dia, presença de rouquidão, fraqueza vocal, esforço e cansaço ao falar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa destacou a produção do conhecimento a respeito da saúde mental dos professores de ensino superior nos últimos 5 anos, utilizando-se do método bibliográfico na base de dados Scielo, obtendo 19 estudos que foram submetidos a análise. Para a discussão foram elencadas as seguintes categorias: fatores psicossociais de risco à saúde mental do professor de nível superior, incluindo as subcategorias - contexto das instituições de ensino superior/organização do trabalho, insatisfação x satisfação no trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais, questões de gênero; e a categoria repercussões para a saúde do professor de ensino superior.

Com relação à primeira categoria, fatores psicossociais de risco à saúde mental do professor de nível superior, constatou-se um maior resultado nos estudos, evidenciando a relação na saúde mental desses trabalhadores com as questões relacionadas ao contexto das instituições de ensino superior e a consequente forma da organização do trabalho instalada.

Além disso algumas pesquisas trouxeram como fator importante a questão da satisfação e insatisfação no trabalho, como sendo algo significativo para a possibilidade de adoecimento do docente, incluindo nessa insatisfação questões relacionadas à organização do trabalho, às condições do mesmo e as relações socioprofissionais. Tais condições de trabalho e relações socioprofissionais surgiram nos estudos, entretanto, não com tanta significância, quanto aspectos relacionados à organização do trabalho.

A questão de gênero também emergiu em alguns trabalhos, salientado que mulheres nesse contexto tendem a ter mais adoecimentos psíquicos do que os homens, uma vez que são mais desvalorizadas e desqualificadas.

E por fim, com relação as repercussões para a saúde do professor de ensino superior, ficou evidenciado a existência de adoecimento desses profissionais com maior ocorrência na esfera psicológica, e menor nas questões físicas, entretanto também existentes e significativas.

O presente estudo contribui também, entre outros fatores, para um alerta para a falta de conhecimento ou de interesse a respeito da saúde mental dos professores universitários, tanto no que diz respeito a equipe de gestores e/ou instituição, como pelos próprios professores. A incompreensão e indiferença pelo assunto, acabam sendo obstáculos para esse grupo de trabalhadores a procurarem ajuda especializada, o que dificulta a identificação da problemática e acaba por gerar dados imprecisos e sem uma análise reflexiva do contexto de trabalho dos professores universitários. Se faz pertinente a adoção de atividades de esclarecimentos, conscientização e redes de apoio, principalmente dentro dos espaços acadêmicos, podendo estas práticas estarem voltadas para campanhas a respeito da saúde dos professores, eventos com essa temática, atividades terapêuticas, cartilhas explicativas, dentre outras ações que possam esclarecer e ampliar a conscientização a respeito da saúde mental dos professores que atuam em contextos universitários.

Portanto, os resultados colaboraram para o conhecimento da produção existente e para orientar novos estudos. Mas, importa frisar que foi realizada a partir de uma só base de dados, que, mesmo sendo um portal bastante abrangente, não se recomenda generalizar. Disso, manifesta-se a sugestão, para estudos futuros a respeito de maneiras de intervenção, a partir, principalmente, da tomada de consciência desses sujeitos a respeito de onde estão inseridos, nesse contexto da instituição, que foi discutido no presente artigo, para que possam, a partir disso, semear novas possibilidades de habitar esse espaço, indicando que outros modos de viver a universidade precisam ser inventados, o que deve ser percebido como uma tarefa do coletivo.

CAPÍTULO 2 – ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1- O CONTEXTO

A coleta de dados foi realizada em duas instituições de ensino que possuem curso de graduação em Psicologia, sendo:

A) Uma Instituição pública, localizada no Estado do Paraná;

B) Uma Instituição pública de direito privado, estruturada sob a forma de autarquia municipal, tendo como mantenedora a Prefeitura do Município, entretanto, mantém-se financeiramente por meio de recursos advindos das mensalidades dos alunos. Instituição localizada no Estado de São Paulo.

2.2- CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Participaram da presente pesquisa seis professores de instituições de ensino superior do curso de Psicologia, sendo três docentes da instituição pública, e três da instituição de direito privado. O convite aos participantes foi realizado por meio de e-mails (anexo 2), os quais foram buscados em sites de departamentos de curso de Psicologia.

Os critérios para que o professor pudesse ser incluso como participante da pesquisa compreenderam: ser professor de ensino superior do curso de graduação em Psicologia, com atuação mínima de três anos, com contrato em regime fixo, e que passou a trabalhar em ambiente remoto durante a pandemia do covid-19. Já os critérios de exclusão abarcaram o professor de Psicologia com menos de três anos de atuação, e o professor atuante como substituto.

A caracterização dos dados sociodemográficos e funcionais dos participantes estão apresentadas nos quadros 1 e 2.

Quadro 1 – Dados Sociodemográficos

Tipo	Participante	Gênero	Faixa Etária	Estado Civil	Nº de pessoas na casa	Grau de escolaridade
Instituição Pública	S1	F	31 a 40	União Estável	3	Doutorado
	S2	M	31 a 40	União Estável	2	Doutorado
	S3	F	41 a 50	Casada	2	Doutorado

Instituição Privada	S4	F	31 a 40	União Estável	2	Mestrado
	S5	M	41 a 50	Divorciado	1	Doutorado
	S6	F	41 a 50	Casada	3	Doutorado

Conforme demonstrado no quadro 1, participaram da pesquisa seis professores, os quais foram identificados como sujeitos por: S1, S2, S3, S4, S5 e S6. Sendo S1, S2 e S3 professores de Psicologia de uma instituição pública; e S4, S5 e S6, docentes do curso de Psicologia de uma instituição de direito privado (autarquia municipal).

Dos três participantes de instituição pública, dois são do gênero feminino e um masculino, sendo: uma mulher na faixa de 31 a 40 anos, em união estável, que mora com seu companheiro e um filho de cinco anos, e possui doutorado completo; um homem na faixa de 31 a 40 anos, que vive com sua companheira que está grávida, e possui doutorado completo; e, por fim, uma mulher com idade entre 41 a 50 anos, casada, sem filhos, que possui doutorado completo.

Com relação aos participantes da instituição de direito privada, dois são do gênero feminino e um masculino, sendo: uma mulher na faixa etária de 31 a 40 anos, em união estável, que mora com seu companheiro, possui mestrado completo e acabou de iniciar o doutorado; uma mulher na faixa etária de 41 a 50 anos, casada, com um filho, e possui doutorado completo, e por fim, um homem com idade entre 41 a 50 anos, divorciado, que atualmente mora sozinho, e possui doutorado completo.

Relacionado ao trabalho desses professores, foi construída a tabela que se segue, com as informações sobre tempo de atuação do mesmo no ensino superior, tempo de atuação na instituição atual, turno de trabalho, em quantos cursos esse professor está vinculado dentro da instituição, se também ministra aulas na pós-graduação, e por fim, sua carga horária semanal.

Quadro 2- Dados Funcionais

Tipo	Sujeitos	Tempo de atuação no ES	Tempo de trabalho na IE atual	Turno de Trabalho	Vinculado a quantos cursos	Aula na Pós	Carga Horária
Instituição Pública	S1	13 anos	10 anos	Matutino e vespertino	1	Não	40h
	S2	9 anos	5 anos	Matutino, vespertino e noturno	1	Sim	40h

	S3	17 anos	8 anos	Matutino e vespertino	2	Não	40h
Instituição Privada	S4	8 anos	8 anos	Noturno	2	Não	20h
	S5	18 anos	18 anos	Vespertino e noturno	4	Sim	36h
	S6	16 anos	16 anos	Vespertino e noturno	3	Não	20h

Conforme descrito no quadro 2, os participantes, tanto da instituição pública, quanto da de direito privado, possuem tempo significativo de trabalho na instituição atual com relação ao tempo de atuação no ensino superior, podendo concluir que os mesmos possuem uma estabilidade no trabalho.

Com relação ao turno de trabalho, os professores, em sua maioria, trabalham em mais de um turno, com apenas uma professora (de instituição privada), trabalhando em um único turno (noturno). Os professores da instituição pública, em sua maioria, lecionam no período matutino e vespertino, e um professor trabalha também no período noturno, o mesmo que também leciona aulas na pós-graduação; sendo que dois estão vinculados a um único curso (Psicologia), e uma professora está vinculada a dois cursos (Psicologia e Geografia). Todos com carga horária de 40h semanais, com dedicação exclusiva.

Já os docentes da instituição particular, lecionam, em sua maioria, nos turnos vespertino e noturno, e estão vinculados a mais de um curso na instituição; sendo a S4 vinculada a dois cursos (Psicologia e Publicidade); S5 a quatro cursos (Psicologia, matéria de Psicologia do desenvolvimento nos cursos de nutrição e fisioterapia, e Psicologia do trabalho no curso de administração), além de aulas na pós graduação (Psicologia da saúde e também na residência multiprofissional, com uma carga horaria de 8 horas nessa residência), em que o mesmo possui 36h aulas semanais (reuniões, entre outros que não contam nessas horas), com contrato CLT; e S6 a três cursos, com carga horária de 20h semanais. Todos os professores dessa instituição são horistas, recebem por hora aula dada.

Tabela 1. Outras atividades além da docência

Outras atividades além da docência	
S1	Chefe do departamento de Psicologia
S2	Ministra alguns cursos fora da instituição
S3	Coordenação adjunta da extensão
S4	Psicóloga Clínica
S5	Projetos, consultoria, atividades de apoio para serviços públicos
S6	Pró-reitora de ensino

Como consta na tabela 1, os participantes, em sua maioria, exerciam, no período da coleta de dados, outras atividades além da docência. A participante da instituição pública, S1, além de dar aulas, é também chefe do departamento de Psicologia; o professor S2, por sua vez, ministra alguns cursos não vinculados à instituição, e a participante S3 exerce a atividade de docência e, recentemente, assumiu uma atividade de gestão: coordenação adjunta da extensão. A participante S4, professora da instituição de direito privado, além da docência também atua como psicóloga clínica, já o participante S5, atua em projetos, consultorias, e atividade de apoio para serviços públicos, como presídios, porém, ressalta que todas as atividades estão relacionadas à docência. E por fim, a participante S6, além de dar aulas, é pró-reitora de ensino.

Em virtude da pesquisa ter sido realizada no último semestre de 2021 (final do segundo ano de pandemia do COVID 19), três dos seis participantes já estavam trabalhando em duas modalidades: remoto e presencial; sendo S1, de instituição pública, e S5 e S6, ambos de instituição de direito privado.

A participante S1 estava com aulas 100% remotas, entretanto, por exercer uma função administrativa na universidade, sendo chefe do departamento de Psicologia, estava indo presencial uma vez por semana, desde que assumiu a chefia em outubro de 2020. Já S5, no último semestre de 2021 ministrou uma disciplina de medicina do trabalho, na área da saúde mental, para o curso de medicina, o qual havia voltado as atividades presenciais no mesmo semestre.

S6, por sua vez, também voltou a dar aulas nesse semestre, uma vez que os cursos integrais já haviam voltado com aulas presenciais, entretanto o curso de Psicologia, noturno, ainda estava em sistema remoto. Os outros três participantes (S2, S3 e S4) estavam trabalhando exclusivamente em ambiente remoto, desde o início da pandemia (março de 2020).

2.3- ASPECTOS ÉTICOS

As questões éticas da presente pesquisa atenderam a Resolução 466 de 12 de dezembro de 2012, do Ministério da Saúde, a qual considera o respeito pela dignidade humana e especial pela proteção devida aos participantes de pesquisas científicas envolvendo seres humanos; toda pesquisa contém riscos para os seus participantes. Tais riscos são compreendidos como possibilidades de danos físicos,

psíquicos, moral, intelectual, social ou cultural em qualquer pesquisa e dela decorrente.

Esta pesquisa foi submetida na Plataforma Brasil, e apreciada junto ao Comitê de Ética da Faculdade de Ciências e Letras Campus de Assis SP, registrada com o CAEE nº 49665321.8.0000.5401.

O contato com os participantes para envio dos convites foi realizado após a apreciação do Projeto e seguido o cronograma proposto. Os participantes convidados, receberam anexado ao e-mail o TCLE- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3), com informações acerca da natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que pudesse acarretar, garantindo que: a participação seja voluntária, exista clareza dos objetivos da pesquisa, a utilização e guarda das informações coletadas, a clareza dos procedimentos para coleta de dados, entre outros.

Por se tratar de uma pesquisa cuja coleta de dados foi realizada virtualmente, os procedimentos seguiram as orientações da Carta Circular nº 1/2021- CONEP/SECNS/MS, Brasília, 03 de março de 2021, a qual dispõe sobre “Orientações para procedimentos em pesquisa com qualquer etapa em ambiente virtual”. Deste modo, foram observadas as seguintes questões éticas: foi feita apresentação clara do projeto e suas respectivas fases; o convite enviado por e-mail foi individual, com apenas um remetente e um único destinatário; houve explicação dos formatos de assinaturas dos documentos; esclarecimentos sobre riscos da tecnologia de ambiente virtual, assegurando a confidencialidade dos dados; e nos documentos em formato eletrônico relacionados à obtenção do consentimento foram apresentadas todas as informações necessárias para o adequado esclarecimento do participante.

2.4- PROCEDIMENTOS PARA COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada no segundo semestre de 2021, final do segundo ano de pandemia, e foi realizada por meio de entrevistas via plataforma virtual, com duração de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas. Para a realização delas, foi feito contato inicial por e-mail com os professores, com o aceite do participante e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, agendamento de data e horário e, por fim, o encontro virtual.

2.5- INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para coleta dos dados foi utilizada uma entrevista individual semi-estruturada elaborada pela pesquisadora (conforme roteiro no Anexo 1). As respostas foram registradas na íntegra pela pesquisadora e não foram gravadas.

De acordo com Minayo (2014, p. 261), a entrevista semi-estruturada obedece a um roteiro, “que combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada”, e é utilizado pelo pesquisador com a finalidade de apoio em uma sequência clara de questões, o que facilita a abordagem e assegura que suas hipóteses ou seus pressupostos serão cobertos na conversa.

A entrevista como fonte de informação fornece dados secundários e primários de duas naturezas: fatos que o pesquisador poderia conseguir por meio de outras fontes como censos, estatísticas, entre outros, denominados “objetivos” ou “concretos”; e os que se referem diretamente ao indivíduo entrevistado, que são informações que tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia, chamados de “subjetivos” e só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa (Minayo, 2014).

A escolha desse instrumento se deu pela possibilidade de analisar o que de fato está acontecendo subjetivamente com esses sujeitos, em decorrência do redesenho do trabalho ocasionado pela pandemia do COVID-19. Além disso, a fala é de extrema importância para o próprio indivíduo, que pode levar a um processo ativo de reflexão sobre o próprio trabalho, considerando os aspectos subjetivos do trabalho e a sua centralidade enquanto elemento constituidor do indivíduo e sua identidade.

2.6- MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2014) a pesquisa qualitativa responde a questões particulares, e enfoca um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com um universo de múltiplos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes. A autora defende que qualquer investigação social deveria contemplar uma característica básica de seu objeto, que é o aspecto qualitativo. De forma prática, Minayo (2014) define que a pesquisa qualitativa se divide basicamente em três etapas de trabalho: a primeira fase,

exploratória, a segunda fase, o trabalho de campo e a terceira fase a análise do material coletado de forma empírica e documental.

Na presente pesquisa, portanto, foi utilizada metodologia proposta por Minayo (2002), seguindo as seguintes etapas na fase de análise do material coletado:

- (a) decomposição do material analisado em partes;
- (b) distribuição das partes em categorias;
- (c) categorização (expondo os achados encontrados na análise);
- (d) realização das inferências dos resultados;
- (e) interpretação dos resultados obtidos com auxílio da fundamentação teórica adotada.

Para preservar o anonimato dos participantes, os trechos dos relatos foram identificados pela letra S (referente ao sujeito da entrevista), seguido do número. Deste modo, S1, corresponderá ao discurso do entrevistado 1, S2, discurso do entrevistado 2, e assim consecutivamente.

2.7- ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados foi fundamentada na vertente teórica da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), descrita por Christopher Dejours, sendo considerada uma das principais correntes da Psicologia do Trabalho e das Clínicas do Trabalho, e se destaca como referência entre os autores brasileiros (Souza-Duarte, *et al.*, 2022; Conde; Cardoso; Klipan, 2019).

A PDT utiliza a psicanálise de forma não reducionista para compreender a relação trabalhador /trabalho, analisando aspectos subjetivos desta relação. Segundo Dejours:

[...] a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade de trabalho. “Dinâmico” significa que a investigação toma como centro de gravidade os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro é uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito (Dejours *et al.*, 1994, p. 120).

De acordo com Areosa (2021, p. 327)

Esta disciplina tem contribuído de forma singular para compreender as diversas alterações, bem como as respectivas consequências, associadas às

novas formas de organização do trabalho, particularmente aquelas que estão relacionadas com a saúde mental dos trabalhadores.

E, segundo com Heloani e Lancman (2004):

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. Compreende que o trabalho é um elemento central na construção da saúde e identidade dos indivíduos e que sua influência transcende o tempo da jornada de trabalho propriamente dita e se estende para toda a vida familiar e tempo do não-trabalho (Heloani; Lancman, 2004, p.6).

Nessa perspectiva, um dos eixos de interpretação, segundo Dejours (2015), está no que se encontra expresso e representado pelo sujeito na cena do trabalho e no que parece estar excluído ou contido, aprisionado, emaranhado ou reprimido da cena. O autor tem como ideia central, que o sofrimento e prazer são, em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente.

Para o autor, a palavra é o mediador privilegiado dessa relação. Nesse sentido, é necessário entender a fala como um ato. Ato esse, que implica um ato de pensar, cujo objetivo é a possibilidade de os sujeitos pensarem sua situação em relação ao trabalho, as consequências dessa relação na vida fora do trabalho e na vida em geral, ou seja, se aprofundar na dialética ator-sujeito (Dejours, 2015).

Segundo Silva, A. *et al.* (2020, p.3) “[...] a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho (PDT) baseia-se na tradição compreensiva das ciências hermenêuticas, com interesse em acessar o invisível das vivências objetivas e subjetivas dos trabalhadores em suas situações laborais”.

Do ponto de vista epistemológico, a psicodinâmica do trabalho é uma "teoria crítica do trabalho", que envolve dimensões da construção-reconstrução das relações entre sujeitos-trabalhadores e realidade concreta de trabalho, e articula a emancipação do sujeito do trabalho. Faz a crítica do trabalho prescrito, desestabiliza o que está posto, traduz o trabalho a partir dos processos de subjetivação e vice-versa (Mendes, 2007, p. 32).

Com essas considerações, a escolha dessa abordagem científica se deu sobretudo, porque, mediante os processos de subjetivação vivenciados pelos participantes do estudo, compreendemos ser possível atingir os objetivos propostos.

CAPÍTULO 3 – ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS VIVENCIADOS PELOS PROFESSORES DE PSICOLOGIA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Deve-se considerar que a pesquisa buscou identificar as situações de trabalho dos professores vivenciadas num momento delicado, a pandemia da COVID-19, que teve início em 11 de março de 2020 e término em 5 de maio de 2023 (OPAS, 2023).

Diante desse cenário pandêmico, os gestores das faculdades e universidades tiveram que colocar em prática as normativas preconizadas pela Portaria nº 345/2020 do Ministério da Educação (MEC, 2020), que autoriza, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais em andamento, por aulas ministradas mediante outros meios tecnológicos e de informação (Jowsey, 2020).

Com esta exigência de paralisação das atividades presenciais e a necessidade do distanciamento social, o docente teve que trabalhar em sua casa. Segundo Reis *et al.* (2023), a residência do docente foi invadida pelo trabalho, e o professor foi impelido a aprender novas formas de organização laboral e novas tecnologias de aprendizagem, para dar continuidade ao ano letivo.

Desse modo, os professores de ensino superior foram inseridos em um novo ambiente de trabalho, com mudanças na organização do trabalho, nas condições de trabalho e nas relações socioprofissionais. Ferreira e Mendes (2001) afirmam que tais dimensões fornecem as bases para se compreender a atividade de trabalho dos indivíduos e as estratégias de mediação individual ou coletiva empregadas na gestão das exigências presentes no contexto de trabalho.

Para a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) são essas três dimensões com características independentes, que constituem o contexto de trabalho, e possuem aspectos que influenciam o prazer e o sofrimento, os quais são constitutivos da subjetividade do trabalho (Freitas; Facas, 2013).

Esse contexto de trabalho apresenta-se como o cenário em que se desenvolvem as significações psíquicas e a construção de relações intersubjetivas, designadas relações socioprofissionais, possibilitadas pelas condições de trabalho e mediadas pela organização do trabalho (Augusto; Freitas; Mendes, 2014).

Freitas e Facas (2013) constataam que o trabalho é um processo dialético, no qual, de um lado está o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as

situações de trabalho, que impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho.

3.1- ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Dejours (2015) conceitua organização do trabalho como sendo a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidade. Desse modo, o autor diz respeito, não somente à divisão do trabalho, mas principalmente às divisões dos homens, com vista a garantir a divisão das tarefas, as quais são representadas pelas hierarquias, controles e divisões de responsabilidades.

Para Heloani e Lancman (2004) a organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método), as dificuldades reais para a realização do trabalho e as relações entre os trabalhadores que dela decorrem.

Nessa direção, Mendes (1995) vem ressaltar que os aspectos relativos à divisão e conteúdo das tarefas, sistema hierárquico e relações sócio-profissionais, são estabelecidos mediante padrões específicos do sistema de produção que, por sua vez, determinam a estrutura organizacional na qual o trabalho é desenvolvido. Desta forma, cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, o qual pode conter elementos homogêneos ou contraditórios, facilitadores ou não de saúde do trabalhador, a depender dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo.

Spicer (2020) vem reforçar, dizendo que para explorar as condições relacionadas ao trabalho na era da pandemia, faz-se necessário compreender que as mudanças que permeiam esse momento não envolvem apenas os aspectos superficiais das organizações, mas, principalmente, suas crenças, políticas e ideologias.

No caso das Instituições de Ensino Superior, Reis *et al.* (2023), enfatiza que o modelo econômico neoliberal propagado no Brasil desde a década de 1990, e as políticas econômicas, educacionais e de avaliação das universidades públicas, impactam no sentido do trabalho, na organização do trabalho e na saúde mental dos docentes universitários.

Nessa perspectiva, a visão mercantilista baseada no capitalismo transfigurou a organização do trabalho dos professores, tornando-o precário,

respaldado no individualismo, na competição, na sobrecarga laboral e na subtração do tempo de lazer pelo tempo de trabalho; e devido à Covid-19 e à necessidade de medidas sanitárias para proteção da vida e diminuição da disseminação do vírus, foram impostos o trabalho e o ensino remoto emergencial nas instituições de ensino superior, o que potencializou a realidade do trabalho precarizado do docente (Reis *et al.*, 2023).

Infelizmente, essa lógica neoliberal encontra cada vez mais espaço dentro das instituições públicas, o que garante, segundo Augusto, Freitas e Mendes (2014), sujeitos esvaziados de subjetividade e desejos, sujeitos alienados, com seus corpos dóceis a compor “recursos humanos” das organizações, utilizando, muitas vezes, de ideologias defensivas, quando deixam de tomar iniciativas e assumir responsabilidades.

Nesse sentido, Dejours (2015, p. 173) declara que:

[...] a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sentimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora.

Já em 2008, Dejours (2008) constatava que o avanço tecnológico e as novas organizações do trabalho não trouxeram o anunciado fim do trabalho penoso, ao contrário, acentuaram as desigualdades e a injustiça social, e trouxeram formas de sofrimento qualitativamente mais complexas e sutis, sobretudo do ponto de vista psíquico. Com a pandemia essa realidade ficou mais aparente.

Diante do exposto, a categoria “organização do trabalho” foi subdividida em duas subcategorias: **Reorganização do Processo de Trabalho e Intensificação do Trabalho.**

3.1.1- Reorganização do Processo de Trabalho

Segundo Santos, Mishima e Merhy (2020) todo trabalho é entendido como um processo, constituído por fenômenos inter-relacionados, no qual envolve um objeto, instrumentos e dispêndio de energia para agir intencionalmente a fim de produzir algo.

A organização desse processo de trabalho, segundo os autores, está associada à dimensão subjetiva, que se estabelece como um campo de força capaz de mobilizar e configurar o modo de produção, construída historicamente, cujo núcleo operativo encontra-se no desejo inconscientemente processado, capaz de mover as pessoas na produção, ao mesmo tempo que também são produzidas (Santos; Mishima; Merhy, 2020).

Dada, portanto, a importância da organização do trabalho para que o mesmo se realize, temos que, nesse momento de pandemia da COVID-19, houve uma necessidade (ocorrida de forma abrupta) de uma reorganização do processo de trabalho do professor de ensino superior, o qual saiu do ensino presencial para o ensino remoto, e acabou por exigir dos docentes, mudanças estruturais no processo de trabalho (Matias *et al.*, 2023).

Segundo Ferreira e Barbosa (2020), o ensino remoto emergencial (ERE) foi implementado como um modo alternativo devido o contexto de crise, e por ter ocorrido de forma inesperada, inviabilizou qualquer preparação, planejamento ou organização dessa transição para o ambiente residencial, no que se refere ao planejamento didático e à formação docente para o uso de outras ferramentas.

Diante disso, os resultados da presente pesquisa, evidenciam que a dinâmica do processo de trabalho dos professores de psicologia, de ambas as instituições, foi marcada por significados e sentidos, os quais estão expressos nos discursos e revelam suas vivências com o redesenho do trabalho nesse momento pandêmico.

Com relação a esse novo processo de trabalho, destacamos que com o passar do tempo, em certa medida, houve uma melhora relacionada a uma sistematização do processo de trabalho. O que antes, muitas vezes era muito burocrático, ou manual, agora, no online, ficou mais acessível, como vemos em algumas falas em destaque: “[...] nós começamos a fazer muita coisa por email, por sistema, algumas coisas que estavam muito manuais, em papel. Isso foi ótimo! Temos novas resoluções, por exemplo, sobre a forma da aula remota” (S1); “[...] tudo foi informatizado, algumas coisas já existiam antes da pandemia, e outras foram incluídas” (S3); “[...] várias coisas ficaram mais dinâmicas, [...] que antes se eu tinha que fazer várias cópias de um documento e protocolar lá na faculdade, hoje está tudo sistematizado [...] algumas atividades que eram retrógradas se sistematizassem e tornaram mais dinâmicas” (S5).

Entretanto, essa “melhora”, ficou evidenciada na fala dos docentes como algo ainda em processo (tendo em vista que a pesquisa foi realizada no final do segundo ano de pandemia), uma vez que no início houve muita dificuldade de acesso a esse novo sistema. Na fala de S2, colocada a seguir, vemos que foi instalado um novo sistema na universidade a fim de facilitar a atividade do docente, entretanto, houve uma dificuldade de adaptação, uma vez que o professor estava acostumado com outro método de trabalho e auxílio de outros departamentos, como a secretaria por exemplo, além de o sistema implantado ainda apresentar instabilidades e não abranger muitas funções:

[...] e teve a tentativa de instaurar tudo via sistema, antes era muito papel, era analógico, nesse esforço [...] tiveram muitas dificuldades, mas de modo geral foi bom, não falo que é cem por cento, a gente também acaba se acostumando com os tramites tradicionais em papel, com o auxílio da secretaria, o problema é que o sistema é complicado, instável, não permite muitas coisas (S2).

Com relação ao acesso às informações para a realização das tarefas, os docentes não encontraram muitas dificuldades, conforme as falas: “quando a gente precisa de uma orientação, o nosso departamento tenta ser muito parceiro nesse momento” (S2); “minha tarefa é dar aula, tenho meus horários, cronograma. Quando tem outras atividades também tem vários meios de comunicação” (S5); “O acesso é fácil, tudo tranquilo. Eu não tive esse tipo de dificuldade [...]” (S4).

Já para as atividades além da docência, a serem realizadas no âmbito da administração, por exemplo, temos a fala da participante:

Para as tarefas docentes é ok. Tudo eu consigo colocar na plataforma, e a bibliografia que tivesse fácil acesso na internet, mas na função administrativa, aí sim tem muitas dificuldades institucionais pra conseguir orientação, por falta de órgãos orientativos. Por exemplo: nós não temos uma instancia orientativa do retorno das atividades presenciais, as que tem não respondem. A gente fica procurando, localizando as pessoas, tendo que assumir algumas coisas. É exaustivo (S1).

Apesar dessa sistematização para facilitar o acesso às informações na realização das tarefas, muitos professores afirmaram que houve muita dificuldade na realização das próprias tarefas, como por exemplo na fala a seguir:

Se as tarefas estão relacionadas com o departamento, tudo vem via sistema, chega um email informando que a gente precisa acessar o sistema [...] mas

tem coisa, por exemplo, que eu preciso passar para os alunos e fica sob responsabilidade do professor, como livros, e tem muita coisa que tem direitos autorais e não pode mandar pela plataforma. [...] eu não postava na plataforma, mas pedia para que procurassem, se não, eu não conseguia trabalhar (S3).

Essa questão da dificuldade na elaboração e realização das atividades práticas docentes foram relatadas em outros estudos, como na pesquisa de Santos *et al.* (2022), em que 46,5% dos entrevistados disseram ter essa dificuldade durante o ensino remoto emergencial.

Dejours (2015) aborda a questão do trabalhar em si, no qual o autor afirma que existe uma lacuna entre a tarefa prescrita e a atividade real do trabalhador, ou seja, aquilo que de fato é realizado durante a atividade para que seus objetivos do trabalho sejam alcançados, podendo implicar um processo criativo, uso de macetes, gambiarras e até transgressões à norma. Ao mesmo tempo que pode estimular a criatividade, pode também ser causa de muito sofrimento.

Nesse sentido, Dejours (2004) traz a questão do aspecto criativo, o qual é necessário para que o trabalhador supere a lacuna existente entre a tarefa prescrita e a atividade real. Segundo o autor, para isto é necessário um agir que utilize um tipo específico de inteligência. O que está em questão é o fato de que não é possível ao trabalhador realizar seu trabalho sem interpretar as prescrições, sem relacionar-se com seus pares, de modo que a subjetividade esteja presente no centro do trabalhar, bem como o desenvolvimento de habilidades técnicas e relacionais que não constam do manual de procedimentos, nem podem ser totalmente adquiridas em treinamentos.

Com isso, no contexto da atividade docente, a migração para o ensino remoto pressupõe mais do que habilidades específicas para criação de conteúdos, edições de vídeo e orientações claras para o autoestudo, requereu, sobretudo, que os professores se mantivessem ativos, criativos e produtivos além do habitual. A forma conhecida pela qual estavam acostumados a conduzir seu trabalho já não servia mais, houve uma necessidade de atender às demandas além de sua formação, e essa experiência provocou, muitas vezes, a sensação de perda de identidade e de questionamento da própria capacidade entre os docentes (Ferreira; Barbosa, 2020).

Diante disso, Dejours (2015) acrescenta que quando o trabalhador já utilizou o máximo de sua capacidade intelectual, psicoafetiva, de adaptação e de aprendizagem, quando o mesmo investiu tudo para dar conta da realização tarefa, e

seus meios de defesa se esgotaram, marca-se o início do sofrimento. E, segundo Mendes (1995), a organização do trabalho é toda atravessada por contradições e incoerências, e mesmo que existam quaisquer esforços empreendidos, é impossível encontrar uma solução definitiva para o conflito entre os desejos e aspirações do trabalhador e a OT.

Nesse sentido, considerando que a pesquisa foi realizada no final do segundo ano de pandemia, temos as IES mais organizadas no quesito tecnologia (sistemas para facilitar o trabalho docente), porém ainda com falhas na gestão e em processo de reorganização do trabalho, uma vez que também foram surpreendidas com a COVID-19, e em muitos momentos não conseguiram gerir o processo de trabalho, acarretando sofrimento no professor, conforme exemplo na fala da participante:

[...] em relação às normas, as vezes mudava bastante, com relação à vigilância, por exemplo, da saúde pública, fecha, abre, pode voltar, não pode. A instituição demorava muito para ter posicionamentos, o que acabava gerando um descontrole [...] O que achei que mudou também foi a questão “ah, os professores veem”, até questão de volta ou não volta os estágios. Começou a cair decisões para gente tomar. Aconteceu de eu falar algumas vezes para a coordenadora “mas eu quero que você se posicione, porque eu não vou assumir isso, uma questão que não é minha, é uma questão institucional, de saúde pública (S4).

3.1.2- Intensificação do Trabalho

O trabalho do professor de ensino superior sempre incluiu atividades de produção e disseminação do conhecimento, com participações em reuniões, orientações, publicações em congressos e periódicos (Hoffmann *et al.*, 2019).

Com o avanço do Neoliberalismo nas políticas educacionais, o modelo de avaliação dos programas de pós-graduação, promovida pela CAPES, desde os anos de 1996 e 1997, modificou de modo estrutural o trabalho do docente pesquisador, tornando-o intensificado, produtivista e avaliado pelo mercado; o professor passou a render-se a várias obrigações, todas com reflexos na nota dos programas, como, por exemplo, produzir e publicar determinado número de artigos científicos em periódicos e revistas, dar aula na graduação e na pós-graduação, ter pesquisas financiadas por agências de fomento e conceber assessorias e consultorias científicas. Tudo isto

dentro de um cenário crescente de individualismo e competição por publicação e apoio financeiro aos projetos (Sguissardi; Júnior, 2018).

Com o advento da pandemia do COVID-19, essa situação ficou ainda mais evidente. Segundo Moraes (2022), a nova estruturação do trabalho docente nesse período, aprofundou a intensificação da jornada de trabalho, uma vez que foram impostas novas metas laborais, tais como: gravação das aulas remotas, disponibilização destas em plataformas digitais, intensificação do uso do sistema interno da IES de educação virtual, gerenciamento de grupos virtuais de interação com alunos e coordenação por meio de aplicativos de comunicação. Para Mozzato *et al.* (2022, p. 1852), “a pandemia alterou a percepção de trabalho dos docentes universitários, levando-os a buscarem adaptação e trabalharem mais do que o habitual”.

Nesse sentido, a presente pesquisa vem corroborar com tais dados, posto que nas falas dos docentes entrevistados surgiram relatos relacionados ao aumento da demanda de atividade, como por exemplo, o atendimento do docente aos alunos e coordenação por meio de aplicativo de comunicação, reuniões a qualquer momento do dia e elaboração de atividades complementares, como vemos a seguir: “[...] A demanda de atividade aumentou, até mensagem no celular, as pessoas ficam mandando até meia noite” (S1); “Teve uma época, principalmente o ano passado, que era muita reunião fora de hora [...] começaram a marcar reuniões de manhã, por conta da facilidade, e de poder em qualquer momento” (S4); “Por muito tempo, durante a pandemia, emendava de sábado a domingo. Mais para o começo da pandemia eu perdia o sono e ia tentar escrever, tentar trabalhar [...]” (S3).

[...] Houve uma cobrança muito intensa para fazer atividades complementares, exercícios para os alunos, produzir material didático-pedagógico, fazer apostila [...] A dedicação, a criatividade [...], no que se refere a campo de estágio, tudo que a gente tinha pronto desmoronou, e tem que criar outras coisas. [...] então eu tinha que ficar preparando muita atividade de apoio [...] (S5).

Barbosa, Viegas e Batista (2020) pesquisaram sobre o tempo gasto no estudo e preparo de materiais para as aulas remotas, e os participantes evidenciaram um aumento de 40% de suas horas investidas para superar as dificuldades tecnológicas e metodológicas a fim de viabilizar os encontros virtuais como os estudantes. Tal carga horária foi suprimida do convívio com a família e do descanso.

Na pesquisa de Barbosa (2022), em que foram entrevistados 8 professores de uma IES, 87,5% (oitenta e sete e meio por cento) dos participantes relataram que as atividades remotas os levaram a trabalhar mais, por motivos, como: junção do trabalho doméstico com o profissional, elaboração e preparo de aulas remotas, reuniões remotas a qualquer hora do dia, muitas vezes sem um período definido de término.

Assim como no estudo de Matias *et al.* (2023), o qual destacou que o excesso de demanda de trabalho e a dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e lazer/descanso foram importantes aspectos relatados pelos professores.

O estudo de Matias *et al.* (2023) vem corroborar ao verificar, mediante as percepções dos docentes universitários entrevistados, sobrecarga de trabalho, principalmente relacionado à aquisição de novas habilidades para o processo de ensino-aprendizagem em ambiente virtual. Na pesquisa de Matias *et al.* (2023), os resultados evidenciaram que independentemente do vínculo público ou privado, também houve a intensificação do trabalho dos professores, que de acordo com os discursos foi representada pelo acúmulo de funções, (ensino, pesquisa, extensão e administração) e excesso de atividades.

Tal acúmulo de funções foi bastante destacado na presente pesquisa, como podemos perceber na fala: [...] a gente tem até assumido coisas além da docência, coisas que seria do administrativo por falta de técnico. Eu mesma redijo a ata que antes era um técnico, por exemplo” (S1). Ou ainda:

[...] essa questão do professor ter mais atribuição de coisa. [...] uma coisa que a gente fez foi um trabalho de secretariado, e isso, por exemplo, a gente chegava pra aplicar a prova na instituição, você mandava a prova, eles imprimiam, vinha lá seu envelope de prova, e você aplicava; agora, você não tem mais o suporte da secretaria. Outra coisa, verificar se o aluno tá matriculado ou não, foi uma coisa que a gente não fazia antes, a gente recebia uma lista de alunos. [...] não temos suporte (S4).

Com relação ao ritmo de trabalho, constatamos que ficou acelerado e as pausas quase não existiam. De acordo com Dal Rosso (2008), essa intensificação do trabalho, não implica apenas em uma maior quantidade de tarefas, produtividade ou velocidade, mas refere-se a um contexto emocional ligado ao esforço físico, mental ou intelectual que é exigido do trabalhador além de suas possibilidades.

Com isso, o trabalho intensificado do docente está vinculado a um ritmo acelerado de suas rotinas, de execução das atividades de ensino, pesquisa e extensão, e à uma prejudicial tensão emocional que coloca em risco a saúde desses profissionais, uma vez que segundo Dal Rosso (2008) demanda um empenho do trabalhador muitas vezes acima de suas condições físicas emocionais e intelectuais e que pode determinar o adoecimento.

Martins *et al.* (2022), traz em seu estudo que a média indicou que os docentes participantes da pesquisa percebem alta demanda em seu trabalho. As médias mais altas desse fator referem-se a itens em que os docentes afirmam que trabalham intensamente, com rapidez e que possuem a percepção de que seu trabalho o exige profissionalmente.

Diante disso temos falas relacionadas à demanda e ao ritmo de trabalho:

“Há um excesso de trabalho e muito menos pausas, as atividades estão se encadeando muito, e ao mesmo tempo que você otimiza algumas coisas por ser virtual, outras você também torna mais moroso, tem reuniões que duram uma eternidade no online” (S1).

“Impressionantemente com a pandemia parece que aumentou o ritmo. Acredito que no presencial nós temos o relacionamento próximo com as pessoas, o físico, os horários de cafezinho que faz parte, e ajuda. No remoto a gente acaba ficando muito isolado [...] e sempre nos ocupando de fazer alguma coisa, acabo de fazer no computador, e já pego o celular para ver se tenho que responder alguma coisa; tento já pegar um e-mail que estou em falta, sempre nesses intervalos” (S2).

“[...] parece que a gente faz mais coisas agora. Eu fico com a impressão que no trabalho presencial, antes da pandemia, se fazia uma coisa de cada vez, se você estava dando aula, estava dando aula; se estava em reunião, estava na reunião; agora se está numa reunião e vê uma mensagem no celular de outro grupo, que você tem que responder urgente. Então tem várias atividades acontecendo ao mesmo tempo, e com isso eu fico com a sensação de nunca ter terminado o que precisava fazer” (S3).

Em contrapartida, temos a fala de uma participante em que afirma não ter sentido esse aumento no ritmo, entendendo que até ficou melhor, uma vez que não gasta tempo com deslocamento até a IES.

Eu sempre restringi meus horários, meu horário de almoço, de descanso. Eu tenho uma filha de 12 anos, então minhas pausas foram sempre respeitadas.

Até melhorou porque eu ganhei tempo, eu não preciso ir até a instituição. Então eu ganhei mais pausas. Eu desligo o computador, cinco passos eu estou no meu quarto, então até melhorou (S6)

Por conseguinte, Nascimento e Cecílio (2023), trazem que na pandemia e no ensino remoto, aos docentes, mostrou-se ser comum e quase normal, ultrapassar as atividades de sala de aula, para continuar o processo ensino-aprendizagem e atender aos objetivos e às orientações da escola. De modo geral, não se teve totalmente definido um horário de início e término das suas atividades laborais. Os afazeres eram tantos, que se misturavam ao descanso e/ou lazer de e em suas casas, cada vez mais reduzido.

Assim, para dar conta de atingir os objetivos de trabalho, os docentes passaram a ter maior empenho, engajamento e vontade de contribuir. No entanto e nestas condições, não lhes proporcionou autonomia, prazer e reconhecimento. Embora tenham feito tudo o que poderiam e precisavam fazer, não receberam o reconhecimento das instituições e dos alunos. Todas essas mudanças refletiram-se na saúde dos docentes, na sua subjetividade e na qualidade de seus trabalhos (Nascimento; Cecílio, 2023).

Os resultados convergem com os dados também encontrados por Calderari; Vianna e Meneghetti (2022, p.503) de que na pandemia “uma nova organização do trabalho localizada nos ambientes residenciais, as rotinas pessoais e profissionais dos trabalhadores e trabalhadoras da área de ensino foram também afetadas”.

3.2- CONDIÇÕES DE TRABALHO

Na concepção de Dejours (2015, p. 29) os aspectos relativos as Condições de Trabalho correspondem ao:

[...] ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho.

Segundo Calderari, Vianna e Meneghetti (2022), as condições de trabalho docente desenvolvido nas IES já demonstravam serem inadequadas antes da pandemia, com a adoção do ERE (ensino remoto emergencial) ficaram ainda piores,

uma vez que a estrutura nas casas dos entrevistados é mais precária do que a disponível nas IES que trabalham.

Enquanto no ambiente acadêmico podem ser encontrados espaços propícios para o trabalho docente, com recursos como cadeiras, mesas, carteiras, computadores, projetores e quadros, em suas residências os(as) professores(as) afirmaram não dispor nem mesmo de espaços privativos, capazes de isolar ruídos externos, adequados ao exercício da função. As dificuldades enfrentadas pelos entrevistados vão desde problemas relacionais gerados pelas novas rotinas de trabalho até a insuficiência de recursos físicos e tecnológicos, necessários ao exercício das atividades (Calderari; Vianna; Meneghetti, 2022).

Mediante o agrupamento das respostas dos entrevistados na presente pesquisa, essa categoria foi subdividida em três subcategorias: Ambiente de Trabalho, Instrumentos de Trabalho e Suporte Institucional para Realização das Atividades

3.2.1- Ambiente de Trabalho

No início da pandemia, os seis participantes precisaram deixar o ambiente institucional presencial e dar continuidade ao seu trabalho por meio remoto no ambiente domiciliar, uma vez que, diante do isolamento social instituído pela OMS, as pessoas só podiam ficar dentro de suas casas. Para que essa mudança pudesse ocorrer, foram necessárias muitas adaptações. Reis *et al.* (2023) ressalta que essa mudança foi repentina, sem o devido planejamento e os professores precisaram adaptar o ambiente de trabalho da sala de aula dentro de suas casas.

Segundo Araujo e Lua (2020), o trabalho, impedido de ocorrer no seu espaço, foi obrigado a mudar-se para o espaço doméstico, de maneira abrupta, culminando em uma reorganização da vida, e uma amplificação do trabalho envolvido na reprodução, que agora passa a estar em disputa direta, no mesmo tempo e espaço, com o trabalho produtivo. O trabalho profissional e o trabalho de casa, agora sem espaços claros de pertencimento e delimitação temporal, passaram a embaralhar e prolongar as jornadas laborais.

Matias *et al.* (2023) em seu estudo recente, ressalta que além da necessidade de adaptação à nova rotina de atividades docentes, foram frequentes os relatos sobre a necessidade de gerenciá-la com os afazeres domésticos e com as restrições impostas pelo momento de isolamento social, desencadeando novas dificuldades e desafios. Nesse sentido, Dejours (2004) afirma que todo trabalho tem a

resistência do real, e a experiência do real é sempre afetiva. A fala da participante S1 vem corroborar com a afirmação dos autores supracitados:

Realizar o trabalho no âmbito doméstico foi a principal adaptação, o principal choque. Eu tenho um filho de cinco anos, e a rede de apoio que eu tinha, escola e avó, se desfez; ficou tudo dentro de casa [...] precisei fazer adaptações aqui em casa, organizar alguns espaços para eu ocupar. Eu fico andando com meu notebook pela casa, as vezes eu estou com ele no colo, no chão, ou do lado do meu filho pra ele ir brincando [...] só que eu vou acumulando coisas. Eu já realizei atividade lavando roupa, cozinhando. [...] com o trabalho dentro de casa eu tento priorizar meu filho. Aquele equilíbrio desequilibrado. [...] uma das frases que meu filho disse um dia, que me marcou, ele tinha três anos – ele mora no trabalho dele – é isso, eu moro no meu trabalho. [...] eu tenho o trabalho produtivo e o reprodutivo, [...] estão misturados, bagunçados (S1).

Nesse sentido, as características dessa nova configuração de trabalho, marcadas pela invasão repentina do espaço doméstico e familiar pelo trabalho profissional, segundo Araujo e Lua (2020), são experimentadas de diferentes formas, a depender das circunstâncias vivenciadas na esfera produtiva e reprodutiva. Segundo as autoras, a sua vivência está atrelada às perspectivas e possibilidades de cada indivíduo, seu trabalho e aos recursos e acessos disponíveis para realização desse trabalho.

Assim, diversos fatores podem dificultar o trabalho remoto nesse novo ambiente, como por exemplo, a presença de filhos pequenos, idosos, pessoas doentes em casa, estruturas espaciais e de mobiliários inadequados, como local, equipamentos, internet; essas condições, segundo Araujo e Lua (2020), são determinadas pelo acesso ou exclusão na estrutura social estabelecida, e as autoras alertam ainda, para a possibilidade de aprofundamento nas questões de desigualdades de classe, gênero, de geração, e de raça/cor da pele.

Nessa perspectiva, o estudo de Souza *et al.* (2022) reforça que as desigualdades de gênero ficaram mais evidentes nesse contexto pandêmico, embora elas já existissem antes, e que professoras sofrem mais com jornadas sobrepostas e intensificadas, na medida em que o trabalho docente ocorre simultaneamente ao trabalho doméstico, envolvendo cuidados com familiares, muitas vezes, crianças e idosos.

Assim como no estudo de Santana, Barbosa e Maximo (2022), em que ficou evidenciado a questão de gênero, já que mulheres, docentes, tiveram uma jornada estendida de trabalho o tempo todo, o de casa e da escola coexistindo em um mesmo espaço. Souza (2021) também vem corroborar, ao mostrar nos seus resultados de pesquisa que, as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado foram as docentes, e quando compartilhavam as tarefas, faziam, principalmente, com outras mulheres da família ou profissionais de serviços domésticos ou de cuidados, e a partir disso, foi observado a manifestação de uma sobrecarga de trabalho nos depoimentos apresentados pelas docentes, as quais, muitas vezes, se sentem impedidas de realizar o trabalho como desejam.

Além dessa questão, Souza *et al* (2021), vem ressaltar que esses professores passaram a realizar suas tarefas de forma inesperada, e isso os obrigou a se adaptarem ao novo formato de ensino e ao ambiente virtual, tendo que improvisar o próprio espaço doméstico. Conforme exemplificado no relato de um dos participantes: “[...] para dar aula, eu ficava em pé, apoiava o computador numa tábua de passar roupa e embaixo do computador ainda colocava um estepe de academia para dar altura” (S3).

Com o passar do tempo, no período ainda de pandemia, os docentes foram encontrando e organizando espaços dentro do lar para serem ocupados pelo trabalho, como vemos na fala ainda de S3:

Hoje eu me sinto confortável do ponto de vista físico, eu tenho um lugar bom, não tem barulho externo. Eu gosto de estar em casa, mas nada que substitua o trabalho na universidade, aqui em casa eu tenho um ambiente tranquilo, ano passado que eu fiz esse ambiente que você está vendo, demorou para eu conseguir organizar (S3).

As necessidades de adequações no espaço físico também foram relatadas por S4:

[...] acomodações, por exemplo, mudei a cadeira, computador, apesar de já ter em casa, porque eu já trabalhava em casa preparando aula, mas começou a ficar muito mais tempo. Eu fico sentada o dia inteiro, de manhã, tarde e noite. Antes eu ficava sentada e a noite ia para a faculdade, já mudava totalmente o ambiente. [...] aí troquei a iluminação, e o ar-condicionado porque aqui é muito calor, então tive que fazer muitas adaptações no ambiente físico. [...] minhas condições de trabalho não são ruins hoje, porém, é o tempo que se fica (S4).

Essa fala remete à questão do conteúdo ergonômico, que segundo Dejours (2015) é importante para a compreensão da atividade de trabalho e seus desdobramentos para a saúde do corpo e do psiquismo. Segundo o autor, o conflito entre o modo de funcionamento do sujeito e o conteúdo ergonômico do trabalho – isto é, as condições corporais do posto de trabalho – produz um sofrimento que não é de natureza fisiológica, mas psíquica, e uma insatisfação que não incide diretamente sobre o corpo mas, antes, sobre o psiquismo, ou seja, parte da insatisfação do corpo no trabalho (conteúdo ergonômico), tem impacto sobre o aparelho psíquico (economia do psiquismo) e retorna para o próprio corpo (sintoma somático).

Essas vivências relatadas pelos entrevistados confirmam que o trabalho dentro do domicílio, estabeleceu algumas condições, como, por meio da tecnologia, tornou público o que antes era privativo, tornou acessível ao olhar do outro, e promoveu uma certa condição de, o que as autoras denominam, intimidade desprotegida, uma vez que é a nossa casa, com nossa família, com nossos animais de estimação e com os sons da nossa vizinhança que o trabalho se estabelece, como se uma porta fosse aberta na tela do computador e invadissem o que até então, era protegido na intimidade (Araujo; Lua, 2020).

Como exemplificado nos seguintes relatos: “Eu aprendi a me apresentar que eu tenho um filho de cinco anos, isso me trouxe tranquilidade pra poder dizer desse meu ambiente” (S1);

Em casa você tem que organizar um espaço para aparecer, isso me incomodou muito. [...] no primeiro ano de pandemia eu estava casado, com esposa, dois filhos em casa, um adolescente, outra de onze anos, e eu não podia ficar constrangendo a existência deles porque eu tinha que ter silêncio para dar aula. Eles estão na casa deles. Então isso foi difícil (S5).

Entretanto, aqueles que antes da pandemia passavam boa parte do tempo trabalhando de casa, não sentiram tanto a mudança em um primeiro momento, como é o caso da participante S6, que afirma:

[...] em casa eu tenho um ambiente bom, eu já tinha um escritório em casa, então eu só passei a ficar mais aqui. Eu usava esse escritório para preparar aula, corrigir prova, então era um ambiente que já estava praticamente adequado [...] eu atendo online a muito tempo, muito antes da pandemia.

Diante do exposto, podemos constatar mediante os relatos que tanto professores do ensino superior de instituição pública (S1, S2 e S3), como os professores de instituição privada (S4, S5 e S6), necessitaram se adaptar do ponto de vista de seu ambiente de trabalho, sendo que todos afirmaram ter organizado um novo espaço no ambiente domiciliar, mesmo que alguns não ficassem apenas nesse ambiente, por conta da dinâmica familiar; afirmaram ainda que, dentro da organização desse novo espaço, foi preciso investir financeiramente em iluminação, temperatura do ambiente e mobiliário mais confortável. Além de surgir, significativamente, a questão do ambiente familiar imbricado ao ambiente de trabalho.

Apenas uma professora da instituição particular (S6), disse que já tinha um ambiente praticamente adequado em casa, e só passou a ficar mais tempo ali. Todos os outros cinco participantes, relataram que a organização do espaço se deu ao longo do período de pandemia.

3.2.2- Instrumentos de Trabalho

Os instrumentos de trabalho segundo Faria et al. (2023), podem ser máquinas, ferramentas ou equipamentos em geral, mas também podem incluir conhecimentos e habilidades que permitem alcançar um objetivo, ou seja, que o trabalho se realize.

Com relação a esses instrumentos, todos os participantes da presente pesquisa relataram que, atualmente, os equipamentos são suficientes para a realização do trabalho online, porém, a maioria teve que investir em equipamentos para a realização desse trabalho nesse momento de pandemia,

Como podemos ver nas falas: “hoje os instrumentos são suficientes, tenho computador, celular, que eu já tinha, mas nesse período tive que investir e iluminação, internet de qualidade, ar-condicionado e cadeira mais confortável” (S4); “[...] eu tive que adequar computador e equipamentos eletrônicos aqui de casa, melhorar o plano de internet [...] hoje eu tenho computador, ipad, celular, projetor de luz, e é suficiente para eu realizar meu trabalho” (S6).

Eu comprei alguns equipamentos, por exemplo: um fone de ouvido sem fio, porque eu podia olhar a tela do computador e olhar minha criança. Mudamos a internet, compramos uma lousa interativa que projeta [...] já tinha computador e uma cadeira boa que comprei no doutorado, se não teria que comprar agora. [...] eu tive que aprender a mexer nessas plataformas. Eu sou

avessa a essas redes sociais, então ficar exposto à tela foi muito desconfortável (S1).

Podemos notar nessa última fala que, além da aquisição de equipamentos próprios, da adaptação ao meio, o real tornou-se ainda mais desafiador diante da necessidade do domínio das tecnologias para a realização do trabalho. Santana, Barbosa e Maximo (2022), em seu estudo, destacou que esses acontecimentos inesperados, o que chamou de “anomalias no funcionamento” tomaram forma no computador, na internet, na tecnologia necessária para o exercício do saber-fazer o trabalho, e demandou novas habilidades e novos conhecimentos.

Nesse sentido, Dejours (2004) afirma que esse real do trabalho é justamente aquilo que não se pode prever, tudo que foge à prescrição da tarefa. Mas, se por um lado, o real do trabalho se torna fonte de sofrimento, por outro, é o que o mobiliza para superá-lo, ou seja, trabalhar, segundo o autor, é tudo que o sujeito coloca de si – os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, sua capacidade de sentir, pensar e agir – para fazer frente ao real; e ao agir, transforma também sua própria subjetividade, transforma a si mesmo.

Outros dois entrevistados também fizeram referências a essas situações imprevistas no período:

[...] Os instrumentos têm sido suficientes, mas lógico que existem variações, com o que não podemos controlar, como uma queda de energia, queda da internet, mas, no geral, são suficientes” [...] “nada é institucional, tudo pessoal, eu tenho computador, banda larga, celular, iluminação adequada, poltrona, cadeira e materiais de escritório. Parte disso eu já tinha, como computador, mas durante a pandemia eu precisei melhorar, como a iluminação, banda larga, precisei adquirir cadeira mais confortável (S2).

Como o trabalho veio para casa, para ministrar uma disciplina não dava para utilizar o mesmo material, como aula teórica, por exemplo, porque eu percebi que os alunos não aguentavam quatro aulas seguidas [...] eu comprei uma lousa [...] eu me sentia em sala de aula. [...] hoje tenho notebook, internet, materiais que busco na internet, artigos, livros, tudo que me permite realizar o meu trabalho (S3).

A questão da precariedade dos instrumentos também foi relatada, uma vez que é o próprio professor que tem que comprar seu equipamento, muitas vezes sem condições financeiras para algo com melhores tecnologias, ou ainda sem

conhecimento técnico para isso, além da questão da compra de instrumentos pessoais, sem qualquer auxílio da instituição. Eis alguns exemplos:

Eu acho os instrumentos precários. Eu tenho um notebook, um fone, um microfone que eu comprei. [...] aí você compra, paga 300 reais no fone, fica com ele dez minutos e já não aguenta mais. [...] a gente até tentou comprar melhores materiais, mas a gente não sabe. Mas hoje, pelo menos parcialmente, os instrumentos são suficientes (S5).

Mediante os relatos dessas vivências, podemos perceber que todos os participantes da pesquisa, tanto de instituição pública (S1, S2 e S3), quando de direito privado (S4, S5 e S6) tiveram que investir em novos equipamentos para a realização do trabalho. Destacando que, para um participante, os equipamentos são considerados precários, para outra, os mesmos são difíceis de lidar (tecnologia), outros dois relatam os imprevistos que podem acontecer nesse novo formato de trabalho, relacionado aos instrumentos de trabalho, e que, muitas vezes, não possuem controle.

Os resultados encontrados nessa subcategoria, convergem com a pesquisa de Calderari, Vianna e Meneguetti (2022, p.508), em que, no seu estudo com professores universitários na pandemia, identificaram que “as dificuldades enfrentadas pelas entrevistas vão desde problemas relacionais gerados pelas novas rotinas de trabalho até a insuficiência de recursos físicos e tecnológicos, necessários ao exercício das atividades”.

3.2.3- Suporte Institucional

O suporte da instituição de ensino tem como finalidade auxiliar na adaptação e desenvolvimento dos professores, principalmente no início do período pandêmico, entretanto, temos relatos de dois participantes da Instituição pública, manifestações de sentimentos de insatisfação por não terem recebido respaldo da IES. Vide relatos que seguem:

Foi por conta e risco, na raça que aprendi a mexer nas plataformas. Eu sou avesso à essas redes sociais. Tive que ir perguntando para os colegas que sabiam mais, vendo tutorial nas redes. Eu tirava dúvidas por e-mail, pontuais. Mas não teve um treinamento, uma orientação da instituição (S1).

Teve zero suporte. [...] a instituição ofereceu um curso no início sobre plataformas digitais, porém com vagas limitadas, eu consegui fazer, mas muita gente não conseguiu. E outra coisa, um curso muito rápido, você não aprende, aprende fazendo mesmo (S4).

No estudo de Gomes *et al.* (2021), a pouca ou nenhuma habilidade com o uso das TIC (tecnologia da informação e comunicação) no processo ensino-aprendizagem apareceu como uma realidade para os docentes que atuam no ensino superior, relacionada, principalmente, com a falta de formação e a ausência na oferta de capacitação das IES para o manuseio das plataformas digitais.

Outro participante da Instituição pública se mostrou mais satisfeito em relação ao suporte da universidade no período. Ele disse:

No início, foi feita uma grande comissão, que funcionou assim, orientou, organizou, no intuito mesmo de instituir o ensino remoto. Porém, a partir do momento que esse projeto foi instituído, essa comissão acabou perdendo força, a gente acabou perdendo um espaço de orientação, perdeu algumas referências do que fazer. Mas no geral, a instituição ofereceu algum respaldo [...] até para os alunos, eles foram atrás de celulares, tablets, pra poder contribuir (S2).

Com relação aos professores da instituição de direito privado, a vivência em relação ao suporte institucional também foi manifestada: “A instituição deu bastante suporte com relação aos sistemas, menos com as adaptações dos instrumentos de trabalho” (S6).

[...] tivemos treinamento para usar ferramentas, mas na hora da aula era o professor com eles mesmo, e as vezes com ajuda dos alunos. Não temos suporte (S4).

Sob a ótica dejouriana podemos compreender nesses discursos um sentimento de desamparo e de fracasso. Dejours (2012) traz que o mundo real existe, e o mesmo confronta o sujeito levando-o ao fracasso, a um sentimento de impotência, de irritação, raiva ou ainda decepção ou desamparo. Ainda segundo esse autor, o sofrimento é uma condição sem a qual não existe trabalho humano, independente das condições em que este é realizado, porém, o que se pode transformar é o destino desse sofrimento, seja transformando-o, numa operação simbólica, em criativa, em solução, ou em recurso, dando sentido à atividade.

Conforme transformação realizada por um dos entrevistados:

A instituição, claro que não forneceu os instrumentos, mas claro que dava pra ter sido melhor, por exemplo, poderia ter fornecido estúdio para o professor trabalhar; uma coisa que eu solicitei e a faculdade não autorizava, uma sala vazia. Sem brincadeira, tem umas 300 salas de aula, dava para amparar todo mundo [...] até teve intenção de suporte, mas não foi o suficiente. Não porque não quis, mas não sabia os desafios que estavam por vir. Surgia muita coisa que a gente resolvi entre os docentes, então fomos criando estratégias [...] nós lidamos com um vazio de informações, e tivemos que ir conversando, preenchendo (S5).

Vemos que tanto os professores de instituição pública (S1, S2 e S3), quando de direito privado (S4, S5 e S6) tiveram que investir em novos equipamentos para a realização do trabalho, por conta própria, sem qualquer apoio financeiro das IES. Como exemplo nas falas:

[...] é possível trabalhar desse jeito, mas eu não acho que seria minha obrigação, seria da instituição, por exemplo, eu estou com um computador que só funciona na tomada todo tempo, por conta de estar o tempo todo em vídeo consome muita bateria; e com certeza depois eu vou ter que pagar pra arrumar, ou comprar outro, isso não deixa de me incomodar (S3).

Eu fiz umas adaptações em casa pra o que eu precisava, por minha conta, não tive nenhum ressarcimento [...] eu fui adaptando tudo com meu dinheiro, a instituição não bancou nada, nem um teclado, um mousepad, nada (S4).

Dados esses que corroboram com Barbosa, Viegas e Batista (2020), os quais demonstraram que 91,9% das(os) docentes possuíam equipamentos para ministrar as aulas remotas, porém apenas 11,3% receberam, apoio financeiro como forma de melhorar o suporte tecnológico.

Esses dados confirmam o resultado da pesquisa de Ferreira, Ferraz e Ferraz (2021), em que observaram que, dentre os professores pesquisados, foi unânime o discurso referente aos gastos próprios, sem ressarcimento, com custos relativos à energia elétrica, adaptação do ambiente doméstico para o ambiente de trabalho, planos de internet, compra de móveis e equipamentos, resultando em economia para o governo e para as instituições, tendo em vista que essas despesas que teriam no ensino presencial foram transportados aos professores no ensino remoto.

Logo, destacamos nessa subcategoria, que todos os seis professores das IES não tiveram os suportes esperados das instituições, se sentiram pouco apoiados, destacaram que buscaram o conhecimento sozinhos, e aprenderam na prática, seja com vídeos, com colegas e/ou com os próprios alunos.

3.3- RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS

A categoria “relações de trabalho” é definida por Dejours (2015, p.96) como: “[...] todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores [...]”.

Nessa perspectiva, Araujo e Moraes (2017) trazem que as relações de trabalho contemplam ideias associadas à gestão de pessoas e às responsabilidades patronais, como: reconhecimento profissional, participação na tomada de decisão, respeito aos empregados como seres humanos e atendimento à legislação trabalhista.

Godinho *et al.* (2019) vêm ressaltar que o apoio social no trabalho, relacionado à interação entre colegas e chefias na cooperação para a realização do trabalho, pode contribuir para a diminuição do desgaste do trabalhador e dos riscos à saúde. Na vertente da Psicodinâmica do Trabalho,

são as múltiplas e diversificadas interações entre o trabalhador, o seu coletivo de trabalho e a organização do trabalho que podem proteger ou degradar a saúde mental. E nesta teia complexa de interações há uma espécie de coexistência ou “confronto” entre fatores protetores e não-protetores, deteriorantes, da saúde mental. A vivência nunca é monolítica (Areosa, 2019, p.3).

Os relatos dos entrevistados permitiram identificar vivências agrupadas em três subcategorias: Relacionamento com a Chefia, Relacionamento com os Colegas de Trabalho e Relacionamento com os Alunos.

3.3.1- Relacionamento com a Chefia

As relações sociais no trabalho e a vida particular do professor envolvem habilidades de relacionamento, responsabilidades, compromissos, conflitos e tensões que contribuem para o seu bem-estar ou não. Nessa subcategoria destacamos as falas:

A chefia hoje é ótima, nunca teve como a que está hoje, maravilhosa. Ela é muito organizada, tem preocupação em ouvir, mesmo que seja algo que ela não possa resolver, ela te dá alternativas. De quando estou lá, é a melhor chefia. A chefia antes foi a pior de todas (S3).

[...] E como a gente tem esse ambiente, não tem essa coisa “nossa, estamos falando com o chefe”, é uma relação boa nesse sentido. A gente tem a própria coordenadora pedagógica na instituição [...] e tem muito diálogo, as vezes ela impõe coisas, mas antes de impor, tenta dialogar; se não der, ela impõe. Mas não é autoritário [...] (S5).

Podemos ver nas falas acima que os docentes possuem um bom relacionamento com a chefia nesse momento, sendo um da IES pública, e outro da IES de direito privado. A fala a seguir é da professora da IES pública, que também é coordenadora atual do curso de Psicologia.

Eu posso falar do diretor de centro, porque a chefe do meu departamento sou eu. Ele tem sido muito aberto, tem nos atendido, tem dialogado, o que faz toda a diferença. A gente tem feito comissões, grupo de trabalho no enfrentamento das dificuldades, mês passado que começou. Com os professores a gente faz um esforço muito grande para respeitá-los, ouvi-los (S1).

Nesse sentido, a pesquisa de Martins *et al.* (2024) vem corroborar ao evidenciar que, em boa parte, os profissionais se sentem acolhidos e apoiados em seu meio profissional, com bom relacionamento com seus chefes e colegas.

Em outro estudo com 328 servidores de uma universidade pública ficou evidente a importância do apoio social entre colegas e chefia, uma vez que os resultados apontaram que a falta de bom relacionamento no trabalho torna o profissional mais suscetível ao estresse e depressão; ou seja, pode atenuar os efeitos negativos da alta demanda psicológica dos trabalhadores, sendo um fator fundamental para que o trabalho ativo de docentes não resulte em adoecimento (Godinho *et al.*, 2019).

Contudo, no caso da presente pesquisa, uma profissional relatou um mal-estar entre ela e a chefia do departamento, como citado:

[...] com a chefia a coordenadora mudou agora, faz um mês, não tem tido nada ainda, mas assim, com a outra coordenadora eu tinha muita essa questão de me posicionar, de falar que em determinadas situações era a

instituição que tinha que se posicionar e não os professores, e acaba ficando uma coisa difícil, porque infelizmente, acaba misturando a posição com a pessoa, e aí tem gente que não entende muito bem isso. [...] tinha um embate nesse sentido [...] então tinha um mal-estar, porque eu me posicionava em muitas situações. [...] todos os cargos então são de indicação, não tem um critério, o que acaba tendo relações complicadas (S4).

3.3.2- Relacionamento com os colegas

Nesse cenário de isolamento social, temos relações mais dificultadas, ao mesmo tempo que há uma tentativa, mesmo que virtual, de se manterem próximos. Foi com os colegas que os professores puderam contar no momento de enfrentamento da pandemia. Os mesmos relataram que estavam sempre “presentes”, mesmo que virtualmente, o que propiciou a coesão do grupo como exemplificados nos seguintes relatos:

A gente tem uma ótima relação, porém o modelo virtualizado afastou muito. Eu sinto muita falta do contato, do happy hour, de uma conversa informal, de um final de reunião que quando acaba a gente vai tomar um café juntos. A relação, de modo geral, é excelente, mas está prejudicada nesse momento. [...] existe uma preocupação um com o outro, tanto do lado profissional quanto pessoal, mas o celular, o computador, não suprem o contato físico. [...] A gente tem a felicidade de poder dizer que aqui a gente trabalha com amigos, e não com colegas de trabalho [...] temos grupos no celular, conversamos sobre trabalho, questões de amizade, que aparecem até quando vamos falar de trabalho, no sentido de se preocupar com o outro [...] (S2)

[...] os colegas de trabalho, eu considero a Psicologia meu principal grupo de trabalho, e é uma relação harmoniosa. Durante a pandemia [...] teve uma boa interação, até excedente, muita conversa, muita aproximação (S6).

Hoje, na pandemia, eu converso com os colegas pelo celular, tem três que é com bastante frequência (S3).

Minha relação com os colegas é ótima [...] (S4)

Por incrível que pareça, tem sido muito bacana, inclusive, particularmente com a Psicologia, a gente tem até uma proximidade de amizade bem intensa, a gente sente até saudade um do outro [...] surgia muita coisa que a gente resolvia entre os docentes: você está conseguindo fazer tal coisa? Então fomos criando estratégias. [...] então os professores estão a muitos anos no curso, então já temos uma relação, uma dinâmica, um saber sobre o trabalho

do outro colega, quando a gente precisa de ajuda, já sabe com quem conversar (S5).

O apoio recebido de acordo com um dos entrevistados surgiu das relações socioprofissionais de trabalho:

[...] os colegas têm se mostrado muito ao nosso lado, a chefia do departamento, a direção do centro, eles se mostram muito próximos, entendendo as necessidades que a gente tem enfrentado (S2).

Esse relato exemplifica o fortalecimento do coletivo, na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, a qual aduz que pensar num coletivo implica a presença de um grupo ou de uma comunidade estruturada por regras, por códigos de conduta que decorrem de compromissos e pactos dentro do coletivo de trabalho. É através da estabilização das regras dentro do grupo que os sujeitos conseguem trabalhar juntos e construir um coletivo de trabalho (Areosa, 2019, p.16).

Uma participante relatou que durante a pandemia houve algumas divergências de opiniões entre os colegas, o que acabou enfraquecendo o coletivo de trabalho, conforme explicitado a seguir:

eu acho que em algum momento da pandemia começou a haver muito essa divergência de opiniões, por exemplo, volta, não volta, isso até quebrou um pouco essa qualidade do coletivo (S4).

No estudo de Godinho *et al.* (2019), foi possível perceber que a capacidade para o trabalho prejudicada foi associada ao baixo apoio social, com associação estatisticamente significativa. As análises mostraram que os trabalhadores que apresentaram capacidade para o trabalho prejudicada tiveram cerca de três vezes mais chance de apresentar baixo apoio social no trabalho.

3.3.3- Relacionamento com os alunos

O ERE no ensino superior se deu em diferentes contextos e situações, e muitas vezes, sem atender as mínimas condições necessárias, uma vez que, minimamente, para que os alunos tivessem acesso às aulas no ambiente virtual precisariam de equipamentos adequados (e não apenas celulares), acesso à internet de qualidade, que estivessem familiarizados com as tecnologias e, no caso dos

docentes, também preparados para o uso pedagógico de ferramentas virtuais (Saviani; Galvão, 2021, p. 38).

No entanto, nem sempre essas questões se concretizaram, pelas vivências dos entrevistados isso fica evidente, conforme no exemplo que segue:

[...] a gente já estava usando o sistema online, mas os alunos, em parte, não tinham condições de acesso. Por exemplo, uma república mora 4 alunos, cada um num curso, então tinha que ter 4 computadores, uma internet que suportasse todos conectados [...] aí no segundo semestre já conseguimos voltar no sistema remoto síncrono e os alunos conseguiram se adaptar (S5).

Essa fala descrita anteriormente, é destacada como exemplo de como foi o início do período pandêmico para esses alunos e professores, em que a situação ocorreu de forma inesperada e houve uma corrida para se adaptar, e culminou em dificuldade de comunicação com esses alunos e ausência de meios para que o aprendizado ocorresse.

Com o passar do tempo ocorreu uma adaptação também por parte dos alunos, entretanto, ao longo da pandemia esse aprendizado ainda ficou dificultado pelo ambiente remoto, apesar das tentativas constantes de novas metodologias pedagógicas pelos docentes. Além de não conseguir fazer com que os alunos aprendessem, algo que foi muito sentido pelos professores, foi a falta de sociabilização com esses alunos, como podemos ver nas falas a seguir:

[...] como a gente foi forçado a usar a tecnologia, a gente apresentava seminários e coisas assim fazendo lives na página do curso [...] discutia, tentando recuperar um pouco da dinâmica da sala de aula, porque a gente sentiu muito a falta de sociabilidade (S5).

[...] a força do coletivo ficou dificultado, a gente tem muita essa coisa de estar perto, por exemplo, a gente teve vários alunos que desenvolveram agravos na saúde mental e ninguém percebeu. [...] no presencial a gente tinha o olhar, tinha cuidado, mesmo que não resolvesse a vida da pessoa, só o fato de conversar já ajudava, isso não conseguimos superar. [...] eu tenho turmas de primeiro e segundo ano que foram toda remoto, nunca tive contato com eles presencial, não produz vínculo suficientemente estável para poder em alguns percalços da vida (S6).

Nesse sentido, Silva, Melo e Ribeiro (2021), trazem que no ensino remoto, docentes e discentes estão separados fisicamente e, portanto, foi necessário a

elaboração de estratégias de ensino aprendizagem diferentes das usadas nas aulas presenciais para fazer com que esse aluno aprendesse, ou, pelo menos, tivesse interesse pelas aulas. Entretanto, o ensino remoto acabou modificando, dentre outros fatores, a interação entre professor e aluno e a motivação dos estudantes.

Como podemos ver nas falas anteriores, os professores sentiram muito a falta da relação com os alunos no presencial, uma vez que o ensino virtual prejudicou a sociabilidade entre eles, dificultou a criação de vínculo, a integração desses alunos e conseqüentemente o aprendizado. Esta relação entre professor e estudante, desempenha uma forte influência no processo de ensino e aprendizado, uma vez que essa relação dinamiza e dá sentido ao processo educativo (Silva; Navarro, 2012).

Essa questão do não aprendizado dos alunos foi algo que surgiu na fala dos professores como algo que trouxe sofrimento, que o fez desacreditar no seu trabalho, uma vez que tentaram de tudo para que os alunos aprendessem, se desdobraram, e a finalidade não foi alcançada da maneira esperada e nem receberam o reconhecimento por isso, como na fala exemplificada abaixo:

Isso se perdeu, o que me deixa preocupada e frustrada com relação ao trabalho, porque já chegou época de nós professores trocarmos experiências e eu falar assim pra uma amiga “oh, eu não me identifico com esse trabalho”. Da produção ser ruim e eu não querer me identificar com isso, eu sei que meu trabalho não é ruim assim. Falando da formação mesmo, a gente pega um aluno no primeiro ano e entrega ele no quinto, e ele é um psicólogo no quinto. E nesses dois anos eu sentia que ele não tava se tornando um psicólogo, continuava aluno. E eu me matei esses dois anos e não surtiu efeito. É o que mais pega, vê que seu trabalho não foi o suficiente, por mais que você trabalhou mais, ralou mais, se esforçou, mas o trabalho não foi maior (S4).

Na pesquisa realizada por Silva, Melo e Ribeiro (2021), 64% dos participantes docentes referenciaram “a distância” como a principal dificuldade na relação entre professores e alunos, podendo tanto ser a distância física quanto um distanciamento na participação; 30% dos docentes constataram uma piora nesta relação, afetada seja por essa distância como pela falta de compromisso do estudante ou pela falta de acesso dos alunos às ferramentas tecnológicas impossibilitando o contato com o professor.

Os professores deixaram de ter contato físico, olhar no olho, sentir se os alunos estavam prestando atenção na aula, se estavam conseguindo entender a matéria, se estavam bem de saúde. Essa falta do presencial afetou tanto os alunos como os professores, como podemos ver na fala da professora, a qual descreveu a situação como desorganizadora para ela:

Outro dia uma aluna chegou lá e disse “professora, oi. Sabia que você é minha professora?”. Eu não conhecia, porque não abre a câmera, não ouço a voz, e isso é desorganizador. Ser professor na pandemia, pra mim, é desorganizador afetivamente. Porque você sabe como está a aula de acordo com as reações dos alunos, e no remoto isso tudo diminuiu, essas referências. Eu me sinto como se estivesse sem os meus sentidos dando aula, eu dou dando aula olhando pro teto ou para o chão. Não reconhecer um aluno pra mim foi muito doído (S1).

O que observamos também é que nessa situação de relacionamento virtual professor-aluno, cada professor, desenvolveu de modo singular o seu papel nessa tessitura. Confirmando a concepção da Psicodinâmica do Trabalho de que o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (Dejours, 2004, p.27).

Considerações

A análise dos dados, pautada nos constructos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho permitiu detectarmos fatores que provocam o prazer e o sofrimento entre os professores de psicologia durante a pandemia da COVID-19, sendo representados pelos indicadores da organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

Os resultados, portanto, revelam a multiplicidade e a pulverização de fatores que incidem nessa dualidade das vivências de prazer e sofrimento presentes no ambiente de trabalho remoto. A análise das entrevistas, expuseram vivências tanto positivas (relacionamento harmonioso entre colegas de trabalho) quanto negativas (sobrecarga profissional).

Destarte, a sobrecarga de trabalho foi aumentada pelas diversas demandas provenientes do trabalho virtual. A necessidade abrupta de adaptação à nova modalidade de trabalho, com necessidade de aprendizado rápido de novas tecnologias, com prejuízo das pausas, conflito trabalho/família decorrente da falta de barreira de tempo e espaço entre trabalho e casa, instrumentos insuficientes, baixo apoio institucional na resolução dos problemas e relações dificultadas pela distância, representaram riscos à saúde mental destes docentes.

Na busca de um equilíbrio psicodinâmico, estratégias de defesa, principalmente coletivas, é que permitem que os trabalhadores não adoçam, e mantenham um equilíbrio psíquico, oscilante, mas com algum grau de estabilidade, e possibilita seguirem trabalhando. Usualmente, as estratégias de defesa implicam uma negação de um aspecto da realidade do trabalhar, o que permite ao trabalhador seguir com suas atividades sem adoecer ou angustiar-se em face do perigo real (Dejours, 2015).

Outro aspecto muito importante na procura do prazer e defesa diante do sofrimento no trabalho é a mobilização subjetiva, definida como o processo pelo qual o trabalhador se engaja no trabalho e consegue fazer uso da subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar os fatores da organização do trabalho causadores de sofrimento (Dejours, 2015).

Nesse sentido, foi possível identificarmos nos relatos dos participantes, estratégias utilizadas para minimizar seus sofrimentos e até encontrar prazer na sua atividade, como nas adaptações relacionadas ao novo ambiente de trabalho, relações interpessoais harmoniosas entre os colegas, fortalecimento do coletivo de trabalho provido pelo apoio às necessidades. Ou ainda, no comportamento ativo/combativo diante das demandas de atividade (como definir horário de trabalho, colocar limites, conversar com a instituição, aumentar as pausas).

Concluímos que prazer e sofrimento - uma dicotomia vivenciada nos ambientes de trabalho, também se fizeram presentes no redesenho do trabalho na pandemia, nesse caso, entre os professores de psicologia de instituições de ensino pública e privada.

Essas vivências no trabalho são articuladas por fatores subjetivos de cada entrevistado, como expoente de sua própria história e singularidade, resultante do confronto deles com o meio, ou seja, com o redesenho do trabalho ocorrido de forma

repentina nesse momento histórico de pandemia; além disso, essas vivências são compartilhadas coletivamente.

CAPÍTULO 4 - FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO NO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DE PROFESSORES DE PSICOLOGIA DURANTE A PANDEMIA DA COVID- 19

4.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO CONCEITO

Os fatores psicossociais de risco no trabalho, abreviado pela sigla FPRT, “são vivências coletivas que decorrem de interações na organização e na gestão do trabalho e respectivas percepções dos trabalhadores (Silva-Junior; Fischer, 2018, p.22). São constituídas pelas características do trabalho que são “estressoras”, demandam demasiada exigência diante de escassos meios para sua confrontação (Guimarães, 2015).

De acordo com Ferreira (2018, p. 59-60), para compreender os FPRT, é preciso

investigar a relação de equilíbrio que deve existir entre o trabalhador ou o grupo de trabalhadores e os elementos estruturantes que se apresentam no ambiente de trabalho. A quebra do equilíbrio ou o custo humano para gerir este equilíbrio que resulta das interações entre os trabalhadores e as situações de trabalho, são os determinantes das vivências de estresse laboral.

Silva-Junior e Fischer (2018, p. 22) alertam para as dificuldades conceituais e metodológicas relativas à avaliação dos aspectos psicossociais nas situações de trabalho. Pois segundo eles “é necessário padronizar a mensuração da presença de fatores psicossociais favoráveis e desfavoráveis no trabalho”.

De acordo com Luna e Gondim (2020), esses fatores são de natureza subjetiva e possuem um escopo ampliado, e abarcam não só os perigos (ameaça à saúde), mas também as fontes de bem-estar, satisfação e saúde.

Nesse sentido, fatores psicossociais de risco no trabalho são aspectos de natureza subjetiva, estão presentes no trabalho e suas relações, com potencial de gerar prejuízo à saúde, seja por indiferença aos procedimentos de segurança, insegurança na execução das tarefas, dificuldade na tomada de decisão diante da ambiguidade nas instruções operacionais, entre outros (Luna; Gondim, 2020). Para Silva-Junior e Fischer (2018, p.13) “O risco psicossocial seria a resposta subjetiva do trabalhador à sua interação com as condições ambientais e organizacionais do trabalho”.

Nesse sentido, Cox, Griffiths e Rial-Gonzalez (2000) mediante pesquisa, identificaram elementos que consideraram mais estressantes do ambiente de trabalho e os agruparam em duas grandes modalidades: (a) Contexto de trabalho; e (b) Conteúdo de Trabalho. Os elementos que integraram cada uma destas modalidades foram:

Contexto de trabalho

- Cultura e funções organizacionais: falta de definição de objetivos, problemas de comunicação, cultura organizacional de baixo apoio aos trabalhadores, poucas possibilidades de desenvolvimento, entre outros;
- Papel na organização: ambiguidade, conflitos e alto nível de responsabilidade sobre o trabalho de outros indivíduos na organização;
- Desenvolvimento de carreira: incerteza em relação a carreira, problemas de estagnação, baixa remuneração, insegurança no trabalho e trabalho de baixo valor agregado;
- Amplitude de controle e decisão: baixa participação nas tomadas de decisões, falta de controle sobre o trabalho desenvolvido e possibilidade de tomar poucas decisões associadas à sua atividade laboral;
- Relações interpessoais no trabalho: isolamento físico e/ou social, relacionamento pobre com seus superiores, baixo suporte social no trabalho, conflitos interpessoais e violência no ambiente de trabalho;
- Interface casa/trabalho: jornada dupla de trabalho, baixo suporte social da família e interferências do trabalho na rotina familiar e da família no trabalho.

Conteúdo do trabalho

- Desenho da tarefa: tarefas mal definidas, alto nível de incerteza no trabalho, falta de diversidade de tarefas e tempos de ciclo extremamente curtos, trabalho fragmentado e sem sentido, subutilização das competências dos trabalhadores e exposição contínua a grupos de clientes/consumidores;
- Carga e ritmo qualitativo e quantitativo de trabalho: falta de controle sobre o ritmo do trabalho, sobrecarga ou falta de carga de trabalho e pressão do tempo para realização das tarefas;
- Programação do trabalho: trabalhos em turnos, horas de trabalho imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou jornadas que dificultem o convívio social e horas de trabalho inflexíveis.

Segundo Rodrigues *et al.* (2020) os riscos psicossociais são o desfecho da exposição ao sofrimento patogênico, caracterizado pelo adoecimento físico e mental. Souza (2023) mediante pesquisa identificou o impacto dos FPRT durante a pandemia

de COVID-19 na saúde mental dos docentes universitários sobretudo, a elevada prevalência de sintomas e doenças.

Essa pesquisa de campo, portanto, possibilitou compreender formas de exposição aos fatores de risco psicossociais que os professores de psicologia estiveram expostos durante esse período em RER, com repercussões à saúde deles. Dentre os principais aspectos observados como responsáveis pelos danos físicos e psicológicos estão os relacionados à organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais.

Com base, portanto, nos resultados dessas dimensões apresentados no capítulo 3, vários aspectos podem ser considerados como fatores psicossociais de risco à saúde física e mental que os professores de ambas as instituições estiveram expostos, são eles:

- Tempo de trabalho sentado, enquadrado na frente do computador; ambiente de trabalho não adaptado (foram adaptando ao longo dos últimos dois anos, e hoje, todos possuem um local relativamente bom para o trabalho);
- Instrumentos de trabalho precários (computador, fones de ouvido, internet);
- Falta de suporte das instituições para o processo de adaptação em casa - desamparo (tudo comprado com recurso particular, não ofereceram espaço físico, e não ofereceram segurança nas tomadas de decisão durante o período de pandemia);
- Contexto da instituição pública – desmonte e sucateamento da universidade pública pelo governo do estado; gestão se aproximando de ideais neoliberais, com consequente falta de condições orçamentárias e, por sua vez, sanitárias;
- Contexto da instituição particular – prezam mais pela permanência do aluno na instituição uma vez que sua mensalidade é que paga os funcionários, do que pela qualidade do ensino; os próprios professores precisam tentar manter o aluno matriculado, se não, tem a possibilidade de não abrir turma e ficarem sem trabalho, ou ainda diminuir seu salário (como aconteceu nesse período de pandemia);
- Novas tecnologias (tiveram que aprender a trabalhar em plataformas, e sistemas diferentes do que estavam acostumados – no início foi mais difícil);
- Aumento de atribuições (falta de suporte de secretaria, o professor tendo que desenvolver nova forma de dar aula e criar atividades complementares, gravar aulas, scanear materiais para os alunos e pesquisar mais coisas);
- Aumento do tempo de trabalho (trabalho de secretariado, trabalho de TEI, reuniões fora de hora, necessidade de cumprir com o horário de aula rígido e gravado, mais tempo para desenvolvimento de novas atividades, maior disponibilidade de tempo para os alunos e instituição

via mensagens em grupos, plataformas digitais e e-mails, aos finais de semana);

- Aumento do ritmo de trabalho (muitos emendavam sábado a domingo trabalhando, nos últimos meses que começaram a prestar atenção nisso e dar limites; várias atividades acontecendo ao mesmo tempo, ex. está em uma reunião e já está respondendo mensagens urgentes no celular, de outro grupo);
- Relações com alunos prejudicadas, falta de sociabilidade e isolamento;
- Responsabilização do professor pelo aprendizado precário.
- O trabalho produtivo junto ao trabalho reprodutivo no ambiente doméstico;
- Exposição à tela por muito tempo;
- Estar sentado (a) e enquadrado (a) por bastante tempo;
- Falta de mobiliários adequados;
- Falta de instrumentos de trabalho eficientes para a realização da tarefa;
- Acúmulo de jornada;
- Aulas mais conteudistas com horários mais rígidos, junto à gravação das aulas;
- Intensificação das atividades e mais atribuições – trabalhos mais administrativos por falta de técnico, trabalho de secretariado, de TEI;
- Isolamento social – falta de sociabilidade com colegas e outros
- O não aprendizado dos alunos;
- Qualidade do coletivo dificultada;
- Dificuldades institucionais (Instituição pública - falta de órgãos orientativos, degradação e precarização da Universidade Pública, falta de funcionários efetivos, são terceirizados ou temporários; Instituição privada – instituição depende de matrículas de aluno para que os professores trabalhem, com a pandemia e o ensino remoto muito alunos desistiram, não se matricularam, falavam que iam sair, esperar o retorno do presencial – instituição cogitou continuar em EAD por ter menos gastos – ameaça catastrófica; desamparo da mesma durante o período de pandemia; demora para tomada de decisão);

4.2. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho “O sofrimento patológico é uma forma de experiência mediata da exposição aos fatores de riscos psicossociais que antecedem o adoecimento no trabalho” (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020, p.5).

Segundo Gomes *et al.* (2021), a falta de habilidade no manuseio de tecnologias da informação e comunicação no desenvolvimento das atribuições profissionais, a autocobrança e a pressão das IES para adaptação ao novo modelo de trabalho e a necessidade de gerenciar os afazeres laborais e domésticos

constituem eventos que predispõem ao sofrimento psicoemocional em docentes do ensino superior.

Nesse sentido, Dejours (2015) descreve que há uma fonte de sofrimento para o trabalhador que é resultado de uma inadequação da relação do sujeito com o conteúdo ergonômico de seu trabalho. Porém, segundo o autor, essa insatisfação quanto ao conteúdo ergonômico surge quando há melhoria das condições de trabalho resultante de uma intervenção ergonômica (no caso da presente pesquisa, os próprios professores investindo em equipamentos e mobiliários para um posto de trabalho minimamente confortável), e rapidamente a mesma é submetida pelo movimento da organização do trabalho (como por exemplo: pressão por resultados no trabalho docente). Nessa direção, o autor afirma que esse sofrimento produzido pelas condições de trabalho é de natureza psíquica, que incide sobre o corpo, mas antes sobre a economia psíquica (Dejours, 2015).

Ele aponta para a estrutura de personalidade na relação homem-trabalho, a qual aparece particularmente importante no caso da insatisfação com o conteúdo ergonômico do trabalho, uma vez que aparece, assim, um custo individual, chamado de “carga de trabalho”. O autor distingue carga de trabalho física e a carga de trabalho psíquica, no qual a primeira se articula a um conteúdo ergonômico, isto é, às exigências concretas da tarefa, e a segunda é o esforço do sujeito para se adaptar a uma tarefa que não se ajusta bem a sua estrutura de personalidade.

Na sua opinião, quanto maior for o desencontro entre a estrutura psíquica do trabalhador, suas expectativas profissionais e a realidade de seu trabalho, mais ameaçada estará a sua economia psíquica, e conseqüentemente, a sua saúde. As más condições de trabalho colocaram o corpo dos professores em perigo de modo a aumentar os riscos de adoecimento. O excesso de exposição a tela do computador foi uma das queixas trazidas pelos entrevistados: “[...] ficar exposto à tela foi muito desconfortável” (S1);

[...] a luz azul do computador, eu estava tendo muitas dores de cabeça, tive que comprar um bloqueador dessa luz azul (um recurso no computador), agora diminuíram as dores, mas ainda tenho. Tinha épocas em que eu tinha dores de cabeça diariamente no final do expediente (S2);

[...] teve a questão da luz, [...] eu ficava o tempo todo no computador a noite [...] eu tive muito problema de enxaqueca. [...] tive muita dor de cabeça, muita,

muita, de realmente não conseguir olhar para o computador e nem pensar (S5);

[...] uma hora que passo lendo e corrigindo trabalho no digital já me dá um cansaço que preciso dormir, fechar o olho, acho que é da luminosidade, eu acredito (S4).

A exigência postural foi também uma das queixas apresentadas pelos respondentes, conforme apresentado nos seguintes relatos: “[..] coluna, postura do dia todo no computador” (S2);

Tive que começar a fazer pilates por ficar muito tempo sentada, [...] é complicado, porque além de você ficar sentada, tem que ficar enquadrada, né?! Não é igual na sala de aula que você fica andando para lá e para cá. Uma posição engessada [...] já teve época de eu desligar a câmera, pegar uma bolinha de tênis e ficar passando nas minhas costas na parede, de não aguentar ficar na posição. [...] Já tive época de dar aula em pé, coloco o computador em uma posição mais alta e dou aula em pé, mas é complicado porque você não tem adaptação nenhuma ergonômica, o computador fica mais baixo que sua cabeça, você fica olhando pra baixo, teclado fica lá embaixo. [...] eu tive muita dor no trapézio, essa parte fica muito rígida, lombar. Desenvolvi bruxismo, coisa que nunca tive, de ficar travado o maxilar. [...] eu senti mais ombro, pescoço, lombar. [...] no ambiente presencial fica mais leve, você chega, conversa, tem uma interação que também reflete a questão do tempo [...] (S4);

Tem a coisa da postura também, por exemplo, eu não posso dar aula deitado, mas eu podia corrigir trabalhos deitado, poupava meu quadril, minha coluna. [...] a gente teve uma exigência postural muito grande, um cansaço maior. [...] na sala de aula eu me sento, depois levanto, ando, me movimento, você tem uma dinâmica, consegue ir colocando seu corpo sempre na próxima posição; você cansa, se movimenta, cansa, se movimenta. E nesse sistema não tem como fazer isso, tem que ficar parado ali na frente, então dá dor no quadril, começa a formigar, tinha dia que no intervalo eu dava umas corridinhas dentro de casa, fazia uns alongamentos. [...] (S5).

O trabalho remoto, também colocou os professores em risco para o desenvolvimento de problemas vocais. Santos, Moraes e Porto alertam que “à fadiga vocal, desconforto e desvantagem vocal no ensino remoto, em professores universitários, torna-se relevante, uma vez que tais fatores podem preceder uma

disfonia” (p.2). Queixa relacionada a essa questão segue exemplificada no relato subsequente:

[...] e haja garganta, né? Porque no online não dialoga [...] eu comecei a sentir muito a garganta, a aula ficou mais densa no remoto, e o tempo de aula mais rígido. [...] chegou um momento que pensei “não vai dar, vou ter que me afastar uma semana, um mês (S5).

Segundo Santana *et al.* (2022, p. 20) “Dentre as razões que ocasionam o desenvolvimento da fadiga vocal neste grupo, encontram-se tanto nas condições do ambiente de trabalho quanto na própria atuação do profissional. Além disso, soma-se a alta carga horária trabalhada, que faz com que os docentes sejam privados do repouso vocal necessário para recuperar a voz”.

Diante disso, Dejours (1992) sublinha que as melhorias de caráter objetivo geram um alívio para o trabalhador, entretanto, a duração desse alívio é curta na medida em que a organização do trabalho permanece a mesma. Segundo o autor, a intervenção ergonômica tem uma ação limitada, uma vez que, enquanto a ergonomia não trouxer satisfação suplementar a nível do conteúdo significativo do trabalho, só poderá trazer alívio imediato.

Em muitos casos, o alívio trazido pela correção ergonômica é recuperado pela organização do trabalho, ou seja, o alívio de carga de trabalho permite a intensificação da produtividade; o que foi ganho de um lado, é perdido de outro (Dejours, 1992).

É evidente que a relação do trabalhador com seu trabalho tem uma relação com a realidade concreta do ambiente de trabalho, porém, não apenas com essa concretude em si, mas também com os significados que essa realidade, no encontro singular de cada indivíduo com o real da tarefa, pode despertar de sofrimento (Peyon, 2018).

Para Dejours (2015), o sofrimento é considerado inerente à atividade de trabalho, cabendo compreender seu papel na saúde do trabalhador. A saúde, por sua vez, diz respeito ao modo como o sujeito reage e age frente ao sofrimento existente no constrangimento imposto pela organização do trabalho, e essa ação/reação vai depender da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz.

Todas essas significações concretas e abstratas organizam-se na dialética com o objeto (objeto exterior e real por um lado, objeto interiorizado por outro), de maneira que, para cada trabalhador, são específicas e únicas. No conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto entra a função social, econômica e política, e dessa análise do conteúdo significativo do trabalho, é preciso se ater entre a satisfação e a organização do trabalho, em que, via de regra, quanto mais a organização do trabalho é rígida, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Com isso, o sofrimento aumenta (Dejours, 1992).

Destarte, para abordar a relação dos trabalhadores com a organização do trabalho, Dejours (2015), toma como ponto central a questão de que há uma lacuna entre o trabalho prescrito pela organização e o trabalho real (aquilo que de fato é realizado pelos trabalhadores durante a atividade para que os objetivos sejam alcançados), o que pode estimular a criatividade do trabalhador, mas pode também ser causa de muito sofrimento.

Ao negar o real do trabalho, o gestor nega a possibilidade de que algo ocorra fora do previsto, e logo, que soluções diferentes sejam encontradas pelos trabalhadores para concluírem suas tarefas. E a consequência disso é que qualquer falha no cumprimento do objetivo, será atribuída exclusivamente ao trabalhador (Dejours, 2015).

Nesse sentido, podemos pensar a questão da culpa dos professores entrevistados em não conseguir atingir os objetivos propostos (fazer com que os alunos se desenvolvessem ao longo desses dois anos com aulas remotas), como se a responsabilidade pelo aprendizado dos alunos fosse somente dos professores.

Se a instituição não tem conhecimento acerca das condições de estudo dos estudantes e de trabalho dos professores; das condições institucionais disponíveis (recursos e tecnologias); e da concepção de ensino-aprendizagem que orienta o trabalho docente, dificilmente algum projeto de ensino promoverá aprendizagem – responsabilização do aprendizado dos alunos pelas IES (Calderari; Vianna; Meneghetti, 2022).

A gente ouve muito falar a questão reaprender, reinventar com uma certa positividade, mas na prática não foi assim. Foi bem difícil, árduo [...] o que escondeu muita sobrecarga e muito desamparo [...] a instituição precisa amparar, ficou uma coisa solta, e a gente sente isso, em vários momentos eu

me senti como se estivesse me perdendo, a formação se perdendo, não vou dar conta, os alunos não vão dar conta de fazer do jeito que tem que ser feito. Isso ficou muito presente nesse processo, que antes não existia, não é que não deu, mas não foi como deveria. [...] me deixa preocupada e frustrada [...] eu falei assim pra uma amiga “oh, eu não me identifico com esse trabalho”. Da produção ser ruim e eu não querer me identificar com isso, eu sei que meu trabalho não é ruim assim. Falando da formação mesmo [...] eu me matei esses dois anos e não surtiu efeito. É o que me pega, vê que seu trabalho não foi o suficiente, por mais que você trabalhou mais, ralou mais, se esforçou, mas o trabalho não foi maior (S4).

Uma das entrevistadas, que está em um cargo de chefia no momento disse: “Um dos piores momentos que escolhi pra chefia, porque vem muito forte em cima da gente esse descontentamento, a decepção, dos alunos também, que a culpa é sempre da coordenação, e isso é bem cansativo” (S1).

Partindo, então, do reconhecimento da lacuna real que emerge no trabalhar, entram em cena a subjetividade do trabalhador, o jogo social, e o compromisso entre os membros de uma equipe, pois diferentes interpretações e possibilidade de solucionar a situação real do trabalho podem emergir. No enfrentamento desse real, Dejours (2015) afirma que a cooperação entre os trabalhadores é fundamental para a superação das dificuldades e resistências que a atividade real coloca à consecução da tarefa. Os participantes da pesquisa relataram que existiu e existe uma cumplicidade entre os pares nesse sentido, principalmente nos primeiros meses de pandemia, em que mais sofreram com a adaptação da nova configuração do trabalho, como exemplificado: “[...] a gente resolvia entre os docentes - você está conseguindo fazer tal coisa? Fomos criando estratégias” (S5).

Para Dejours (2015), a mobilização subjetiva para o trabalho, isto é, o engajamento e o zelo do trabalhador na execução de suas atividades, dependeria também de uma dinâmica de reconhecimento. O autor considera essa mobilização espontânea, entretanto, sua continuidade no tempo dependeria do reconhecimento, sem o qual o trabalhador tenderia a desmobilizar-se. Nesse sentido, com o isolamento, a falta de relação próxima com os colegas e com os alunos, e o trabalho considerado aquém pelos próprios professores, trouxe, em certa medida uma desmotivação. Eis os exemplos: “[...] foi me deixando desmotivado, não era só uma questão de cansaço, porque por mais que você pensasse, era difícil criar uma alternativa” (S5).

[...] ser professor na pandemia é desorganizador. Porque você sabe como está a aula de acordo com as reações dos alunos, e no remoto tudo isso diminuiu, essas referências. Eu me sinto como se estivesse sem os meus sentidos dando aula (S1).

O “processo desorganizador”, assim denominado pela entrevistada revela o impacto na perda do reconhecimento tão essencial para a consolidação da identidade e a percepção de não ser reconhecido pode dar lugar ao ressentimento e sofrimento psíquico abrindo caminho para a perda da autoestima (Seligmann-Silva, 2011). Ficou então comprometida a dinâmica do reconhecimento, um dos mais relevantes “suportes da identidade e da saúde mental, o reconhecimento - do trabalhador como pessoa e do trabalho por ele realizado” (Seligmann -Silva, 2011, p. 473).

Vale ressaltar que

A docência se define por uma atividade completamente relacional; é estar imerso em relações interpessoais o tempo todo. Professores, além do ofício de lecionar e transmitir o conhecimento aos seus alunos, também se envolvem emocionalmente e cognitivamente, existindo uma preocupação constante com o aprendizado, acarretando desgastes, e ao mesmo tempo proporcionando prazer, realização e gratificação numa profissão que é basicamente relacional seja com os alunos, com a comunidade e com a instituição. Partilhar momentos com o outro, ensinar, fazer com que os sujeitos sejam seres pensantes, pode estar relacionado com orgulho, satisfação e identificação com esse trabalho (Silva, *et al.*, 2023, p.4).

Ainda, nesse novo contexto de trabalho em que houve um aumento nas atribuições dos trabalhadores, aumento de ritmo, com menos pausas, uma auto responsabilização pela insuficiência no trabalho. Como explicado no seguinte relato: “[...] eu estou acelerada mais do que eu gostaria e ao mesmo tempo me sinto arrastada [...] sinto exaustão, fadiga, ansiedade (S1). Esse relato converge com a afirmação de Dejours (2015, p. 78) de que “a ansiedade é a sequela psíquica dos riscos que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo”.

O momento pandêmico, também foi marcado por forças políticas e sociais, envolvidas nesses processos, fragilizando a saúde dos seres humanos de acordo com as situações que estes vivenciaram em contextos macrosociais e situações de vida e trabalho. Nos referimos a fragilização aqui à ideia de *vulnerabilização*.

Por um lado, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego também foram emergências de sofrimento psíquico, pois a subsistência e a vida material dos trabalhadores/ras e de sua família também estavam ameaçadas. Nessa conjuntura, o valor subjetivo que a pessoa se atribui, passou a gerar sentimentos de menos-valia, angústia, insegurança, desânimo e desespero, caracterizando quadros ansiosos.

Evidenciados nos seguintes relatos: [...]eu tive episódios isolados de ansiedade, mas nada que eu precisasse me preocupar, porque quando eu resolvo aquilo que estava acumulado, essa ansiedade acaba diminuindo” (S2); [...] uma certa ansiedade [...] estou fazendo tratamento com neurologista, tomo dois medicamentos, um deles é antidepressivo. [...] senti como se estivesse me perdendo [...] não vou dar conta” (S4).

Nossa! Eu não tinha essa ansiedade que tenho hoje. Angústia, que vem junto do contexto de trabalho e o cenário de pandemia, que se somam. Algo muito ruim é essa sensação de insuficiência que provoca na gente essa sobrecarga, insuficiência como trabalhadora, professora, chefe, e insuficiência como mãe e como companheira (S1).

[...] ela (a faculdade) depende de mensalidade, então uma coisa que aconteceu na pandemia é que a gente tem menos alunos se matriculando, e isso gera uma certa angústia do futuro se terei alunos, turmas abertas para o futuro [...] ano passado a gente perdeu aula, salário, porque tivemos cortes de turmas não tivemos matrículas porque o pessoal ficou receoso com a questão das aulas remotas. [...] isso impacta muito em mim, porque a pandemia diminui o número de alunos e diminui minha oferta de trabalho automaticamente. [...] mas por enquanto é angustiante (S6).

Não se trata de fazer desaparecer a angústia. Aliás, nunca chegaríamos a isso. Quem não é angustiado? Compreende-se que esse é um problema absurdo, pois todo mundo é angustiado. Há, porém, pessoas que, embora angustiadadas, encontram-se em boa saúde. Consequentemente, não se trata de acabar com a angústia, mas de tornar possível a luta contra ela, de tal modo que se a resolva, que se a acalme momentaneamente, para ir em direção a outra angústia. Não é questão de aprisioná-la de uma vez por todas, pois não existem situações assim (Dejours, 1994).

Os relatos convergem com a questão da ansiedade gerada pela “disciplina da fome”, na qual o trabalhador apesar do sofrimento mental, continua no seu posto de trabalho exposto a uma ameaça e agora ele precisa sobreviver (Dejours, 2015).

Outro impacto à saúde durante o período pandêmico foi o aumento de distúrbios do sono Telles e Voos (2021, p. 124), relatam que

Distúrbios do sono são os principais problemas de saúde mental, associados ao aumento dos estressores psicossociais. O sono é uma atividade fisiológica essencial para o bem-estar físico e mental e para qualidade de vida. A quebra do ciclo normal de sono pode levar ao descanso insuficiente e estado prolongado de alerta, aumentando o risco de insônia, pesadelos, sonolência excessiva diurna e fadiga.

Pinho *et al.* (2021, p. 12) vem corroborar em estudo sobre o trabalho remoto docente e saúde, no qual, identificaram que

Na docência, as exposições ocupacionais adversas se intensificaram (novas exigências, aumento da carga horária de trabalho, isolamento, ausência de apoio), afetando fortemente as condições gerais de saúde, especialmente a saúde mental e a qualidade do sono.

No decorrer das entrevistas, queixas relacionadas ao distúrbio do sono também foram reveladas, como no exemplo: “[...] eu nunca tive insônia, mas a qualidade do sono está ruim, não está tão crítico como meus colegas, ainda não quebrei dente, tenho colegas que quebraram dentes com bruxismo” (S1).

As medidas de distanciamento adotadas no período pandêmico provocaram o isolamento social. Em vista disso, segundo Almeida (2020, p.2) “o coronavírus tornou-se inimigo número um dos relacionamentos interpessoais”. O isolamento provocado pela pandemia impôs a solidão, desse modo, toda ação/decisão que devia ser tomada propiciava uma situação de autorreferência, pois tudo depende só de um (de si mesmo). Como representado nos relatos: “[...] senti também momento de solidão e isolamento, [...]” (S2).

[...] esse ambiente de sociabilidade da faculdade para mim é muito importante para eu me manter feliz, aí nessa coisa de ficar isolado foi um negócio terrível, porque não vê mais ninguém, não sabe o nome das pessoas, não conversa; tenho essa coisa de manter uma proximidade com alunos. Essa coisa de

isolamento deixa a gente numa postura melancólica, deixa a gente muito triste. [...] não era só uma questão de cansaço (S5).

Uma outra questão importante, relacionada a essa nova configuração do trabalho, é que o aumento do nível de exploração e a redução das possibilidades de defesa do indivíduo em face da organização do trabalho, que são proporcionadas pelo isolamento e pela necessidade de lidar com as novas dinâmicas de trabalho, podem, em grande medida, invalidar as defesas já desenvolvidas pelos sujeitos, demandando a articulação de novas defesas, que possam ser sustentadas diante do novo modo de ser da organização do trabalho.

Essa sobrecarga de demandas e a frustração em relação às práticas anteriores são fatores de sofrimento no trabalho: não poder partilhar com outros trabalhadores de forma imediata e via contato pessoal angústia, sentimentos e perspectivas, assim como ser privado de construir efetivamente laços de afeto e identidade, os quais passam por sentir o outro através da proximidade física (identidade e reconhecimento), são experiências dramáticas. Tais experiências podem se aprofundar em cenários de sofrimento, dando possibilidade para o perecimento da saúde mental e comprometendo o bem-estar no trabalho (Durões; Bridi; Dutra, 2021).

Nesse cenário, segundo Araujo e Lua (2020), ocorre uma dupla tensão: por um lado, multiplicam-se as exigências sem o devido preparo e treinamento; por outro, as zonas de escape das tensões ficaram limitadas, em função da restrição da circulação e das relações e contatos sociais. A redução dos salários e a ameaça de perda do emprego para os professores da instituição de direito privado, adicionam novos elementos na situação, como exemplificado na fala:

[...] vinha um sentimento de revolta, você faz faculdade estadual, mestrado, doutorado, tempo, dinheiro, desgaste mental, e aí começa – vai acabar o ensino presencial, a faculdade vai fechar, a crise econômica não vai ter aluno para estudar- do que valeu meus esforços? [...] quando eu pensei que ia relaxar dos quase 4 anos de doutorado, vem a pandemia, com perda de aulas e de salário. [...] durante a pandemia muita gente com “ideias brilhantes”, vamos mudar tudo, até uma coisa catastrófica como “o ensino presencial não vai voltar nunca mais”, porque a gente economiza com hotel dos professores, com combustível de deslocamento dos professores [...] tem essa ameaça catastrófica, o que foi difícil para a gente diferir, porque era uma circunstância

real, porque se não tem aluno, fecha o curso, não tem o que fazer; então causou muito sofrimento pra gente” (S5).

Ribeiro, Rossato & Scorsolini-Comin (2021) apontaram que no cenário de pandemia, docentes do ensino superior estiveram submetidos a fatores desencadeadores da síndrome de burnout. Embora, não tenha sido aprofundado essa temática em nossos objetivos vale destacar que surgiu como queixa num dos relatos: “[...]em alguns momentos eu senti episódios de burnout”. (S2).

CONSIDERAÇÕES

Os relatos dos entrevistados evidenciaram que as exigências físicas (esforços, poucos movimentos e postura), mentais (atenção, memória e quantidade de informações a processar) e psicoafetivas (relacionamentos e vínculos), caracterizam-se como fatores psicossociais de risco à saúde.

Os resultados, portanto, relativos aos fatores psicossociais e impactos na saúde dos professores revelaram que houve riscos provenientes das três dimensões: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais, com predomínio da exposição aos fatores da organização do trabalho. Os principais aspectos observados seguem apresentados:

- Inerentes à **Organização do Trabalho**: exaustão, esgotamento, fadiga, ansiedade, dor no peito, angústia (que se soma ao cenário de pandemia), sensação de insuficiência, sobrecarga, qualidade do sono, sensação de estar acelerado e ao mesmo tempo arrastado, lentidão, cansaço, aumento do consumo de bebida alcoólica, aumento de peso e diminuição de peso devido à ansiedade, sentimento/comportamento de prontidão, sensação ruim, muito choro, episódios de burnout, bruxismo, frustração, culpa, desmotivação, sentimento de revolta, tristeza, melancolia, e aumento do consumo de medicamentos – antidepressivos e ansiolíticos.
- Relacionados às **Condições de Trabalho**: principalmente dores osteomusculares (provocadas pela postura), dores de cabeça (luz azul do computador), e esforço vocal.

- Relativos às **Relações Socioprofissionais**: solidão (devido ao isolamento social), e desorganização afetiva (relação com alunos).

Embora o período pandêmico já tenha passado, o conteúdo apresentado nesse capítulo registra os impactos de um acontecimento histórico na saúde pública mundial, especificamente, na saúde de professores universitários.

CAPÍTULO 5 - ASPECTOS A CONSIDERAR ENTRE O TRABALHO DOCENTE DA INSTITUIÇÃO PÚBLICA E DE DIREITO PRIVADO

5.1. O TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR – ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Um aspecto central que difere o trabalho docente de uma instituição pública de uma privada diz respeito ao contexto de trabalho, que é definido por Mendes (2007, p.29) como: o local de “atuação de forças, visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não, deteriorar esse contexto, transformando-o em lugar de saúde e/ou de patologias e de adoecimento”.

No magistério superior, o contexto de trabalho do docente é complexo e multidimensional (Hoffmann *et.al.*, 2019). Essas características se devem a diversidade de atividades “de produção e disseminação de conhecimento, participação em reuniões e colegiados, orientações, publicações em congressos e periódicos, características que o fazem exemplo emblemático do trabalho imaterial, cujo resultado é o conhecimento” (Hoffmann *et.al.*, 2019, p.1).

Historicamente, o campo das políticas públicas educacionais, no Brasil, os impactos do neoliberalismo se intensificaram a partir da década de 1990, por meio da implementação de projetos pautados em pressupostos neoliberais, que favoreceram o fortalecimento das Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, bem como, a redução dos investimentos governamentais para as Universidades Públicas (Costa; Silva, 2019).

Tais pressupostos têm como fundamento as regras do mercado na gestão e financiamento das políticas públicas. Como receita para superar o déficit público e estabilizar a economia, esses organismos defendem a redução dos custos, o aumento da competitividade, e a formação de recursos humanos mais produtivos (Chaves, 2015).

Nesse sentido, se materializam as formas de gestão das políticas públicas educacionais marcadas pela lógica da descentralização, que contribuem gradativamente com a abdicação da educação pública pelo governo, diminuindo a responsabilidade direta do Estado no que se refere à prestação de contas em relação aos serviços públicos, e ao mesmo tempo, fomenta-se o aumento da atuação do setor

privado em áreas de serviços essenciais que deveriam ser pensadas para o atendimento da ampla população, como é o caso da educação (Casassus, 2002).

No neoliberalismo, os princípios privatistas são em grande parte, a principal meta a ser constituída quando o assunto é relacionado ao âmbito da educação, assim sendo, reconfigura-se o campo educacional aplicando-se na sua especificidade uma perspectiva funcional atrelada ao mercado (Ribeiro; Leda, 2016). E um dos argumentos utilizados na implantação desses ideais, reside na má qualidade dos serviços públicos prestados, ressaltando-se a eficiência dos serviços oferecidos pelo setor privado, e orientados para o lucro (Chaves, 2015).

Diante desse cenário, temos vivenciado um processo de sucateamento da educação pública, com ataques direcionados ao funcionamento e a manutenção da estrutura acadêmica, acompanhado de uma diminuição brusca de investimentos, com um esforço pela efetivação do domínio ideológico articulado com o interesse dominante, com o objetivo de fortalecimento da iniciativa privada no contexto da educação (Godim; Johann, 2021).

No decorrer das entrevistas, surgiram queixas dos entrevistados relativos a estas questões.

[...] ficar correndo atrás para colocar um dispenser de álcool, isso é desmonte, sucateamento da universidade pública. Não é porque eles não querem. O governo do estado aqui, cortou 75% do orçamento, não vai funcionar, como nós vamos voltar? Nós não temos autonomia financeira, o que compromete todas as atividades, traz muita angústia por não ter condições orçamentárias, por sua vez, sanitárias. [...] nós estamos num momento fragilizado de corte orçamentário, essa reitoria não tem conseguido dialogar muito, se colocar de uma maneira transparente, inclusive com a comunidade. Temos enfrentado algumas dificuldades acerca da administração central além do estado, mas no centro a gente tem conseguido fazer um movimento pra ganhar mais força política, encaminhar para a direção dos conselhos as necessidades (S1);

A atual gestão está se aproximando muito de alguns ideais neoliberais, se vinculando a uma política governamental que preza pela degradação e precarização desse nosso espaço, e no panorama geral, a gente acaba perdendo as esperanças numa perspectiva futura. [...] as condições são bem degradadas, não temos janela que funciona direito, a gente não tem uma circulação de ar, tem sala com mofo, sala que chove dentro (S2);

[...] na universidade eu não tomava água pra não ter que ir ao banheiro, que é muito longe e é todo caindo aos pedaços (S3);

Esse modelo reformista que vem ocorrendo, apresenta como eixo central, a substituição do modelo burocrático de administração pública (visto como pouco ágil e dispendioso) pelo modelo de administração gerencial, adotando uma postura empresarial, direcionada para a geração de receita (com o objetivo de propiciar agilidade, eficiência e produtividade) (Ribeiro; Leda, 2016).

Com isso, na instituição pública, é crescente o processo de privatização indireta e interna, por meio de parcerias constituídas entre empresas privadas e institutos de pesquisa das universidades públicas, não raramente, subsidiadas com recursos do Estado. Nessa aliança, os professores, pressionados pelas imposições do mercado e a lógica produtivista, expostos a condições precárias de trabalho, perdem parte de sua autonomia de trabalho em troca de complementos salariais e de fornecimento de infraestrutura para a realização de suas pesquisas (Ribeiro; Leda, 2016).

Nessa cultura do gerencialismo, a lógica é da produtividade, da competitividade e do individualismo, o que altera significativamente a relação dos professores com seu trabalho na construção de sua identidade (Cardoso *et al.*, 2021). Essa cultura é impregnada pela ideologia da excelência, a qual atravessa o dia a dia do docente e imprime uma busca por um padrão de sucesso em uma necessidade contínua de superação do outro e de si mesmo. A posse de título de doutor, por exemplo, qualifica o docente para a inserção em um programa de pós-graduação e participação em diversos editais internos da instituição e de agências de fomento (Ribeiro; Leda, 2016).

Contudo, cabe ressaltar que ser professor da pós-graduação não significa renunciar aos compromissos da graduação. As instituições exigem que o docente da pós mantenha também um vínculo com a graduação, e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) vê essa articulação com bons olhos. Nessa direção, atividades são acumuladas – mais salas de aula, orientações de alunos, bancas, reuniões, elaborações de pareceres, comissões e atividades burocráticas (suprindo a lacuna do número deficitário de servidores administrativos) (Ribeiro; Leda, 2016).

Surge, ainda, a demanda de mais tempo de produção, utilizado tanto na elaboração de projetos de pesquisa para concorrer aos editais de financiamento como na escrita de textos e artigos científicos, que devem ser encaminhados para periódicos bem-classificados (segundo critérios e classificação Qualis3 de cada área), para cumprir às exigências da CAPES (Ribeiro; Leda, 2016).

Apesar disso, um item de extrema importância no processo de trabalho dentro da universidade pública, é a questão da estabilidade, uma vez que todos os professores são concursados e possuem um contrato de trabalho de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE na universidade, o que traz maior segurança a esses profissionais.

A instituição pública de direito privado, por sua vez, é uma autarquia municipal, descrita no o artigo 5º do Decreto-Lei nº 200/67 como: “Autarquia é o serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada” (BRASIL, 1967).

Entretanto, para Casassus (2002), essa lógica da descentralização contribui com uma abdicação gradativa da educação pública pelo governo, com uma diminuição da responsabilidade direta do Estado no que se refere à prestação de contas desse serviço que deveria ser público.

Isso ocorre, uma vez que nesse tipo de instituição os alunos pagam mensalidade. No período de pandemia, na instituição estudada, muitos alunos quiseram desistir, esperar voltar as aulas presenciais, não se matricular; com isso, a faculdade, com medo de perder mais alunos, acabaram por pressionar os professores para dar mais atenção aos alunos, conseguir integrá-los nas turmas, desenvolver mais materiais de apoio e complementar, para que os mesmos pudessem se interessar e aprender; destarte, houve uma pressão intensa por intensificação do trabalho e responsabilização pelo professor da permanência do aluno na instituição, como exemplificado nos relatos que seguem:

se você quer ser bem avaliado pelo aluno, não reprove o aluno. E a instituição também não quer perder aluno, então se eu for mais rígido com os alunos e reprovar, ou deixar de exame, você é até chamado para uma reunião. [...] é melhor você ser simpático com os alunos, ou oferecer uma aula de qualidade, mas você não cobra por essa qualidade, dá uma prova mais

fácil. [...] a instituição fala que vai fazer uma coisa, mas na prática ela tem que atender outros interesses, então há uma distância entre o que ela propõe e o que vai fazer. [...] antes da eleição você vê quem faz campanha para o prefeito, ele eleito, depois você vê os projetos que são aprovados; é triste, mas é isso. Eu não posso ficar brigando com todo mundo, se não no próximo semestre eu perco aula [...] enquanto não houver essa equiparação da grande massa do ensino superior brasileiro, sendo que 85% é particular, com o que acontece nas universidades públicas, o ensino vai ter baixa qualidade. E é muito triste pra gente, eu sou idealista com coisas do ensino [...] a gente vai continuar a ter fábricas de diplomas, vendendo diploma, e pessoas saindo da faculdade com senso comum, o que, particularmente para a Psicologia, é muito triste (S5).

Num dos relatos foi explicado que, as indicações de cargos são feitas pelo prefeito, e precisam ser aceitas ou rejeitadas pela câmara; os professores votam, mas não tem poder de decisão. Todos os cargos são de indicação, não há um critério, o que acaba tendo relações complicadas, porque, segundo ela: “há pessoas que possuem relações com quem tem poder dentro da instituição e tem os outros, que acabam ficando à parte das tomadas de decisão da instituição” (S4).

Além disso, os professores não têm uma estabilidade, são horistas, então dependendo do que falam, por exemplo, não sabem se semestre que vem vão ter aula. Por isso gravar aula durante esse período para muitos trouxe sofrimento, um medo do que podiam ou não falar. Então, questões políticas por exemplo, não é uma coisa que muitos tocam no assunto, questões da instituição também, muitos fingem que não veem. Entretanto, o participante S5 disse ter um comportamento combativo com relação a esse tipo de situação, apesar de já ter se prejudicado muitas vezes.

[...] aqui, por ser uma autarquia municipal [...] a gente não tem uma estabilidade, nós somos aqui horistas, então dependendo do que eu falo não sei se semestre que vem vou ter aula. Então, questões políticas por exemplo, não é uma coisa que a gente toca muito no assunto, questões da instituição muitas vezes a gente finge que não vê (S4).

Nesse cenário, não só a instituição não queria perder aluno, como o professor também tinha a preocupação em que esse aluno permanecesse na faculdade, uma vez que são eles que pagam a mensalidade e, por sua vez, o salário do professor. Se no próximo semestre não abrisse turma de Psicologia, os professores estavam sem trabalho. Diante disso, houve uma angústia muito grande por parte

desses docentes. No ano de 2021 tiveram cortes de turmas, e os professores perderam aula, conseqüentemente, salário. Houve, segundo um professor, uma ameaça catastrófica nesse período, porque se não tivesse aluno, o curso precisaria ser fechado; além disso tinha “o ensino presencial vai acabar”, “com a crise econômica não vai ter alunos pra estudar”, o que causou bastante sofrimento.

Eis alguns relatos: “ela (a faculdade) é uma instituição pública de direito privado, os alunos pagam mensalidade” (S5); “aqui é uma autarquia municipal, mas ela depende de mensalidade, depende de matrículas de alunos para que a gente tenha trabalho” (S6).

A faculdade não queria perder alunos [...]. Houve uma cobrança muito intensa para fazer atividades complementares, exercícios para os alunos, produzir material didático-pedagógico, fazer apostila [...] A dedicação, a criatividade [...], no que se refere a campo de estágio, tudo que a gente tinha pronto desmoronou, e tem que criar outras coisas. [...] a aula remota ficou mais densa, o tempo de aula ficou mais rígido. [...] muitos alunos falavam em trancar a faculdade e voltar quando tivesse no presencial, então a gente precisava dar um jeito desse aluno estar integrado no grupo e funcionando (S5).

Os resultados confirmam a concepção de Broch *et al.* (2020) de que “os professores de instituições públicas são impactados com o desmonte e precarização dos espaços e das condições estruturais de trabalho, os professores de instituições privadas são impactados por suas condições salariais e contratuais, resultante da mercantilização do ensino” (p.14).

5.2. AUTONOMIA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO REMOTO DOCENTE NO ÂMBITO UNIVERSITÁRIO NA PANDEMIA DA COVID -19

A dinâmica da organização do trabalho das instituições de ensino superior impacta diretamente a autonomia dos professores, produzindo novos modos de fazer. A autonomia nas relações de trabalho é compreendida como a parcialidade de convicções próprias e a compreensão de si e do sentido da intervenção na realidade que ocorre nessas relações (Wittizorecki, 2001). Está vinculada à identidade profissional (Contreras Domingo, 2002).

A autonomia no trabalho será aqui compreendida como: “o grau de independência do sujeito em relação às prescrições, objetivos e método que constituem o seu trabalho.”(Moraes; Vasconcelos; Cunha, 2012, p.219). Esses autores, tomando como referência a Psicodinâmica do Trabalho, correlacionam a autonomia no trabalho ao conceito de inteligência prática, sendo então, esta essencial para promoção da saúde mental, uma vez que está associada as vivências de prazer (quando propiciada) e sofrimento (quando limitada).

Nesse sentido, sob a ótica Dejouriana a inteligência prática, classificada como inteligência do corpo, é uma inteligência elaborada no cotidiano de trabalho, na presença do real. Também concebida como transgressiva, pois “funciona sempre em relação a uma regulamentação feita anteriormente (pela organização oficial do trabalho) que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos com procedimentos mais eficazes” (Dejours; Aboudcheli, 2011, p. 133).

Nos discursos os entrevistados mencionaram como percebem a autonomia nas relações de trabalho que evidencia o exercício da inteligência prática, o qual possibilita que eles criem formas, mais eficazes, de desempenhar suas tarefas.

a autonomia universitária está em xeque, a liberdade de cátedra, que é autonomia docente, principalmente nesse ambiente virtual, eu já presenciei, tive o desgosto de invasão em eventos, essa vigilância. A universidade sempre esteve na mira, porque ela critica, traz reflexão, são questões que não são fáceis de ouvir, são contra hegemônicas. Então a autonomia está ferida. E a gente vê isso no caso de colegas que foram perseguidos, perderam cargos nos ministérios, CNPq. É um momento trágico. E não tem o que fazer. Embora a gente tenha autonomia didática (S1).

O relato evidencia o conflito inevitável entre a subjetividade e a organização de trabalho. Por um lado, a organização com as normas, regras, controles, e por outro lado, o professor(a) com seus desejos e anseios, necessitando de autonomia para se expressar (Dejours, 2011), e ainda:

“[...] a gente tem algumas orientações com relação a ementa, que nos dá uma base, mas a gente consegue inserir o nosso ritmo, a nossa cara a algumas dessas ementas. [...] a própria disciplina da pós, eu e outro professor ministramos, nós montamos ela do zero, [...] me sinto muito livre, responsável e confiante com relação a isso. A pesquisa também [...] o que pega são os cargos de gestão, consome muito, e você é visto com alguém que pode ter

autonomia, isso acaba prejudicando. Eu acabei de encerrar meu mandado no cargo de gestão, graças a energia do universo” (S2);

Autonomia no que se refere à sala de aula, embora a gente tenha um programa para cumprir, isso é possível ser mudado. [...] existe uma autonomia quanto à escolha dos materiais, o que você vai trabalhar em sala de aula, como é que você conversa isso com os alunos, o método. Nesse sentido, a coisa mais gostosa da docência é ter essa relativa autonomia em sala” (S3).

Esse discurso explicita que, quando o sujeito consegue, finalmente, criar uma solução para o impasse causador do sofrimento, usufrui a vivência do prazer, que é profundamente benéfica. Ao solucionar o problema, que parecia em alguns momentos intransponível, o sujeito se descobre mais hábil e competente do que julgava anteriormente. Esse processo possibilita a subversão do sofrimento em prazer e mobiliza a renovação do entusiasmo (Moraes; Vasconcelos; Cunha, 2012).

Em contrapartida, temos outros relatos relacionados à falta de autonomia:

[..] é quase que brigar por relações de poder, e onde tem relações de poder, não tem relação de autonomia (S3).

A gente tem autonomia em sala de aula, porque, por exemplo, eu conheço instituições que o professor faz a prova e essa prova tem que ser passada por um comitê para ser aprovado, isso não acontece aqui. Não é autonomia plena, porque a gente não tem estabilidade, nós somos horistas, então dependendo do que eu falo não sei se semestre que vem vou ter aula. [...] tem as normas, né?! Tem que estar dentro da ementa, mas não tem uma rigidez tão grande. O eu sinto da instituição é assim, decisões, a gente só é chamado quando ela não quer se posicionar, é uma coisa bem vertical, mas quando a bomba vai explodir, a gente é chamado, isso eu não acho justo [...] qualquer coisa, foram os professores que decidiram (S4).

Você dando conteúdo ligado à sua disciplina, você faz do jeito que você quiser, desde que não demonstre ser irresponsável, você cumpra os requisitos. [...] Apesar da rotina exaustiva de trabalho, a gente faz meio o que quer, fala o que quer, política, eu dou aula sobre ditadura. [...] aí até um pouco da autonomia que a instituição dá, eu chegava, falava com os alunos o que estava acontecendo, como a instituição queria que fizesse, os problemas que poderiam acarretar, até exemplificava nas aulas de Psicologia institucional; se o aluno não estivesse satisfeito, eu dizia para se juntarem, terem uma

postura ativa. Eu tento refletir sobre as coisas, mas eu não tento mais mudar, interferir, a não ser que peçam meu palpite [...] até porque quem nomeia o diretor é o prefeito, quem nomeia os coordenadores é o prefeito, então tem um jogo político muito grande, então tem coisa que não vai mudar, porque beneficia alguém que não é a instituição (S5).

Houve relato também de processos participativos, de diálogos e de autonomia, conforme o exemplo: [...] “autonomia total, a gente tem orientação pedagógica, do coordenador do curso, mas a nossa autonomia é total” (S6).

Sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, esses discursos confirmam que, uma organização de trabalho flexível valoriza o exercício da inteligência prática, da criação e da invenção do novo. Dessa forma, a autonomia favorece a conquista do prazer no trabalho, com base na transformação do sofrimento do não saber em prazer de saber fazer. O exercício da autonomia articula-se à resistência do trabalhador à dominação, tendo em vista confronto entre seus desejos e as normas da organização de trabalho. Na dinâmica entre a organização do trabalho e a subjetividade, a autonomia favorece as vivências de prazer (Moraes; Vasconcelos; Cunha, 2012, p.219).

Mediante os relatos dos professores de ambas as instituições foi possível compararmos os principais aspectos vivenciados por eles no cotidiano de trabalho na pandemia.

Instituição pública:

- Estabilidade – o que gera mais segurança;
- Lógica neoliberal adentrando à Universidade;
- Lógica gerencialista adentrando à Universidade – sobrecarga de trabalho, mais de tempo de produção, mais valorização pessoal de acordo com o que você produz – professores tendo que estar na graduação, pós-graduação, atividades de pesquisa, muitas produções acadêmicas, entre outras;
- Falta de condições orçamentárias;
- Falta de funcionários para questões administrativas, o que gera mais atividade para o professor;
- Tiveram mais dificuldade com as questões tecnológicas no período de pandemia;
- Muito foi sistematizado nesse período, o que antes era tudo burocrático.

Instituição de direito privado:

- Falta de estabilidade – menos autonomia na atividade com medo de perder aulas no próximo semestre (medo de gravar aulas, por exemplo);
- Lógica empresarial (neoliberal e gerencial);
- Perda de turmas = perda de salário (durante a pandemia tiveram diminuição de alunos e diminuição no salário);
- Possibilidade de ficar para sempre no sistema remoto devido à redução de custos para a instituição durante o período da pandemia;
- Sofreram muita pressão para não perder alunos, tanto da OT quanto deles próprios, como se fossem os únicos responsáveis;
- Sofreram muita pressão por produção de material didático para o sistema online, e para que o aluno estivesse integrado na turma, a fim de que permanecessem;
- Estavam mais adaptados a um sistema tecnológico, apesar da pandemia ter contribuído para sistematizar o que antes ainda era burocrático.

Esses aspectos comparativos evidenciam que o contexto de trabalho dos professores/ras é inerente a cada instituição, os quais em ambas produzem fatores favoráveis ou desfavoráveis à saúde dos trabalhadores /ras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entender o contexto de trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores, é de fundamental importância na compreensão e na intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde. Nesse sentido, no momento histórico em que vivemos, tanto no Brasil como no mundo, há uma preocupação com a saúde mental do trabalhador.

Estamos vivenciando uma pandemia, com um consequente isolamento social, e, no Brasil especificamente, uma crise econômica, política, e social, o que faz com que ocorra crescentes transformações no mundo do trabalho, tanto na organização do trabalho, nas condições de trabalho, quanto nas relações socioprofissionais. Essa modificação, atinge diretamente a saúde mental da população.

Diante disso, quando pensamos nos professores de ensino superior, inicialmente podemos nos ater aos obstáculos da docência que já impactam negativamente a saúde mental desses profissionais, depois as condições de trabalho que, apesar de terem diferenças em instituições públicas e privadas, têm sido prejudicadas pelas políticas econômicas nacionais, além das reformas trabalhistas.

E, portanto, quando nos atemos ao trabalho do professor de ensino superior de Psicologia, que se dedica a ensinar seus alunos sobre saúde mental (pressupondo um conhecimento a respeito do assunto) e que, ao mesmo tempo, é afetado por todas as questões relativas ao seu trabalho, inclusive às mudanças nesse contexto de pandemia; vimos a necessidade de verificar e analisar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde desses profissionais que tiveram seus trabalhos redesenhados no período de pandemia da COVID-19, tanto de instituição pública, quanto de direito privado; ressaltando aqui, a primordialidade da promoção e manutenção da saúde mental desses sujeitos.

Para isso, foi realizada uma pesquisa com seis (6) docentes de instituições de ensino superior, sendo três (3) de uma instituição pública e três (3) de uma instituição pública de direito privado. Com coleta de dados por meio de entrevistas online, e análise de dados baseada na Psicodinâmica do Trabalho de Christopher Dejours.

Perante o exposto, a presente pesquisa identificou aspectos da organização do trabalho, das condições de trabalho e relações socioprofissionais desses profissionais, com objetivos específicos de verificar aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho remoto vivenciados pelos participantes; constatar principais queixas no que se refere à essa nova forma de trabalho; analisar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde mental dos participantes; comparar aspectos do processo de trabalho remoto do professor de instituição pública e de direito privado; e por último, contribuir para pesquisas no campo da psicologia e saúde no trabalho no contexto da educação. Com isso, compreendemos termos concluído o objetivo da presente pesquisa, e destacamos o que propusemos:

a) Aspectos facilitadores e dificultadores do trabalho remoto em tempos de pandemia:

Com relação aos aspectos facilitadores temos: estar em casa e ter suas necessidades atendidas com facilidade (alimento, banheiro, local para descanso); proximidade com o familiar (filho/a, companheiros/as); atividades sistematizadas e mais dinâmicas; redução de custos com transporte, e tempo de deslocamento, consequentemente, maior possibilidade de trocas com outros profissionais, de outras instituições, como convidados, por exemplo;

Já com relação aos aspectos dificultadores, temos: o trabalho produtivo e o reprodutivo no mesmo espaço e tempo (atividades domésticas com o trabalho docente); falta de rede de apoio (avós e escolas para os filhos); exposição do ambiente que antes era privado; exposição à tela por muito tempo; exigência postural; ergonomia prejudicada; instrumentos precários; falta da sociabilidade; falta de vínculo com alunos, difícil integração do aluno; necessidade de criação de novas metodologias e materiais didáticos, gerando intensificação de atividade laboral e acúmulo de jornada; maior tempo disponível de trabalho (e-mails, mensagens, reuniões prolongadas, aulas gravadas com tempo rígido); relação com os pares e força do coletivo ficaram dificultadas; aulas gravadas (preocupação com o jeito de falar, o que falar); e aprendizado do aluno ficou prejudicado.

b) Principais queixas dos trabalhadores relacionadas ao trabalho remoto durante a pandemia

As principais queixas relatadas pelos participantes estão relacionadas com: o tempo de trabalho sentado, enquadrado na frente do computador; ambiente de

trabalho não adaptado; instrumentos de trabalho precários; falta de suporte das instituições para o processo de adaptação em casa – desamparo (tudo comprado com recurso particular, não ofereceram espaço físico, e não ofereceram segurança nas tomadas de decisão durante o período de pandemia); contexto da instituição pública – desmonte e sucateamento da universidade pública pelo governo do estado, gestão se aproximando de ideais neoliberais, com consequente falta de condições orçamentárias e, por sua vez, sanitárias; contexto da instituição particular – prezam mais pela permanência do aluno na instituição uma vez que sua mensalidade é que paga os funcionários, do que pela qualidade do ensino; os próprios professores precisam tentar manter o aluno matriculado, se não, tem a possibilidade de não abrir turma e ficarem sem trabalho, ou ainda diminuir seu salário (como aconteceu nesse período de pandemia); novas tecnologias; aumento de atribuições; aumento do tempo de trabalho; aumento do ritmo de trabalho; relações com alunos prejudicadas, falta de sociabilidade e isolamento; e responsabilização do professor pelo aprendizado precário.

c) Possíveis fatores de risco à saúde desses trabalhadores

Os possíveis fatores de risco à saúde dos professores de Psicologia, encontrados, foram: o trabalho produtivo junto ao trabalho reprodutivo no ambiente doméstico; exposição à tela por muito tempo; estar sentado (a) e enquadrado (a) por bastante tempo; falta de mobiliários adequados; falta de instrumentos de trabalho eficientes para a realização da tarefa (precarização); acúmulo de jornada; aulas mais conteudistas com horários mais rígidos, junto à gravação das aulas; intensificação das atividades e mais atribuições – trabalhos mais administrativos por falta de técnico, trabalho de secretariado, de TEI; aumento do ritmo de trabalho – há um excesso de trabalho e menos pausas (intensificação); falta de sociabilidade e relação com os alunos; isolamento social – falta de sociabilidade com colegas e outros; o não aprendizado dos alunos; qualidade do coletivo dificultada pelo distanciamento; dificuldades institucionais (Instituição pública - falta de órgãos orientativos, degradação e precarização da Universidade Pública, falta de funcionários efetivos, são terceirizados ou temporários; Instituição privada – instituição depende de matrículas de aluno para que os professores trabalhem, com a pandemia e o ensino remoto muito alunos desistiram, não se matricularam, falavam que iam sair, esperar o retorno do presencial – instituição cogitou continuar em EAD por ter menos gastos –

ameaça catastrófica; desamparo da mesma durante o período de pandemia; demora para tomada de decisão);

d) Repercussões na saúde do professor de Psicologia no período de pandemia

Temos, portanto, repercussões na saúde do professor relacionadas à organização do trabalho, às condições do trabalho e às relações socioprofissionais, destacadas: relacionada à organização do trabalho: exaustão, esgotamento, fadiga, ansiedade, dor no peito, angústia (que se soma ao cenário de pandemia), sensação de insuficiência, sobrecarga, qualidade do sono, acelerada e ao mesmo tempo arrastada, lentidão, cansaço, aumento do consumo de bebida alcoólica, aumento de peso e diminuição de peso devido à ansiedade, sentimento/comportamento de prontidão, sensação ruim, muito choro, episódios de bournout, bruxismo, frustração, culpa, desmotivação, sentimento de revolta, tristeza, melancolia, e aumento do consumo de medicamentos – antidepressivos e ansiolíticos; relacionadas às condições de trabalho: dores no quadril, coluna, luz azul do computador – dores de cabeça, enxaqueca, dor nas costas na parte da escapula, dor no trapézio, lombar, esforço vocal muito grande – garganta; e, por último, relacionadas às relações socioprofissionais: solidão, desanimo, choro de dias.

e) Comparação de aspectos do processo de trabalho de instituição pública e privada

Instituição de direito privado: falta de estabilidade – menos autonomia na atividade com medo de perder aulas no próximo semestre (medo de gravar aulas, por exemplo); lógica empresarial (neoliberal e gerencial); perda de turmas = perda de salário (durante a pandemia tiveram diminuição de alunos e diminuição no salário); possibilidade de ficar para sempre no sistema remoto devido à redução de custos para a instituição durante o período da pandemia; sofreram muita pressão para não perder alunos, tanto da OT quanto deles próprios, como se fossem os únicos responsáveis; sofreram muita pressão por produção de material didático para o sistema online, e para que o aluno estivesse integrado na turma, afim de que permanecessem; estavam mais adaptados a um sistema tecnológico, apesar da pandemia ter contribuído para sistematizar o que antes ainda era burocrático.

Instituição pública: estabilidade – o que gera mais segurança; lógica neoliberal adentrando na Universidade; lógica gerencialista adentrando na Universidade – sobrecarga de trabalho, mais de tempo de produção, mais valorização

pessoal de acordo com o que você produz – professores tendo que estar na graduação, pós-graduação, atividades de pesquisa, muitas produções acadêmicas, entre outras; falta de condições orçamentárias; falta de funcionários para questões administrativas, o que gera mais atividade para o professor; tiveram mais dificuldade com as questões tecnológicas no período de pandemia; muito foi sistematizado nesse período, o que antes era tudo burocrático.

f) Professores de Psicologia

Diante da presente pesquisa, podemos perceber que, apesar do conhecimento a respeito da saúde mental do trabalhador, os professores de Psicologia estão imbricados nos contextos de trabalho, que incluem o contexto social, político e econômico, e não estão livres de ter sua saúde prejudicada.

Apesar disso, o conhecimento acerca do assunto, faz com que esses professores tenham maior consciência desses fatores psicossociais de risco à sua saúde, e, de alguma maneira, buscam por melhores condições. Temos como exemplo: a busca pelo fortalecimento do coletivo, o esforço em coletivizar os problemas que muitas vezes são individualizados, o empenho no fortalecimento das relações no trabalho, o enfrentamento combativo diante da organização do trabalho (demanda, ritmo, tempo de trabalho, sobrecarga etc.), o aumento de pausas e a busca por atividade física e lazer.

Diante o exposto, todas essas condições de precarização do trabalho do professor de ensino superior, tanto de instituições públicas quanto privadas, descritas anteriormente, além das mudanças abruptas ocorridas no período de pandemia, configuram fatores psicossociais de risco, que podem gerar sobrecargas de trabalho, tanto físicas quanto mentais, podendo culminar em adoecimento desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, T. Solidão, solidude e a pandemia da COVID-19. **Pensando fam.**, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 3-14, 2020. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v24n2/v24n2a02.pdf> Acesso em: 06/04/2024.
- ANDRADE, J. E. B.; SAMPAIO, N. S. P. Desenho do Trabalho e Aprendizagem em Contexto de Pandemia. In: QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 – Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia**. Artmed, v. 1, Porto Alegre, 2020.
- ARAUJO, T. M; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **RBSO- Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 46, e27, Feira de Santana – BA, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>.
- ARAUJO, M R. M.; MORAES, K. R. S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 20, n. 1, p.1-13, 2017. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13.
- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho, **Laboreal**, V.15, N.2. 2019. DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.15504>.
- AREOSA, J. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálisis**, 24(2), 321–330, 2021. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e77288>.
- ATHAYDE, M. *et al.* Vida, Trabalho, Saúde: Contribuições da Psicologia. In: SILVA, E. F., PESSOA, M. C. B. **Trabalho, saúde e subjetividade – teorias, métodos e intervenções**. Eduepb, Campina Grande - PB, 2020.
- AUGUSTO, M. M., FREITAS, L. G., MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014.
- BARBOSA, Z. J. Impactos da Pandemia no trabalho docente no Ensino Superior no Recife/PE. Ver. Redoc, v.6, n.1, p.1, Rio de Janeiro, 2022. DOI: <https://doi.org/10.12957/redoc.2022.61939>.
- BARBOSA, A. M.; VIEGAS, M. A. S.; BATISTA, R. L. N. F. F. Aulas Presenciais em Tempos de Pandemia: relatos de experiências de professores do nível superior sobre as aulas remotas. **Revista Augustus**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 51, p. 255-280, jul./out. 2020.
- BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, São Paulo, jun. 2012. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1967.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2017.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 2020.

BROCH, C. *et al.* Trabalho docente na universidade: um diagnóstico com professores de educação física. **Movimento**, v. 26, p. e26100, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22456/1982-8918.95636>.

CALDERARI, E. B. C.; VIANNA, F. R. P. M.; MENEGHETTI, F. K. M. Professores o tempo todo: um estudo sobre as condições materiais, físicas e psicológicas de docentes no ensino superior durante a pandemia do COVID-19. **REAd | Porto Alegre**, V. 28, N.º 2, p. 487 – 524, 2022. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.356.112251>.

CAMPOS, T. C.; VÉRAS, R. M.; ARAUJO, T. M. Transtornos mentais comuns em docentes do ensino superior: evidências de aspectos sociodemográficos e do trabalho. **Avaliação, Campinas**, v. 25, n. 03, p. 745-768, Sorocaba, SP, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772020000300012>.

CARDOSO, C. G. L. V.; COSTA, N. M. S. C. Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 8, p.2357-2364, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>.

CARDOSO, M. R, *et al.* Sofrimento e trabalho em tempos de pandemia: uma intervenção clínica com educadores. **Estilos da Clínica**, V. 26, nº 1, p. 44-57, 2021. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981>.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de *burnout* em professores universitários. **Avances em Psicología Latino americana**, v. 35, n. 3, p. 447-457, Bogotá, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>

CHAVES, V. L. J. Política de financiamento e a expansão da educação superior no Brasil: o público e o privado em questão. **ETD – Educ. temat. digit.** Campinas, SP v.17, n.2 p.427-441, maio/ago. 2015. DOI: <https://doi.org/10.20396/etd.v17i2.8635212>.

CONDE, A. F. C; CARDOSO, J. M. M; KLIPAN, M. L. Panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil entre os anos de 2005 e 2015. **Gerais, Rev. Interinst. Psicol.**, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p.19-36, jun. DOI: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019120103>.

CONTRERAS DOMINGO, J. **Autonomia de professores**. São Paulo: Cortez, 2002.

COSTA, A. C. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trab. Educ. Saúde**, v. 14, n. 1, p. 175-195, Rio de Janeiro, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00031>.

COX, T., GRIFFITHS, A., RIAL-GONZALEZ, E. **Research on Work Related Stress**. European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. Boitempo – Coleção Mundo do Trabalho, São Paulo, 2008.

DAMASCENO, N. F. P., *et al.* A narrativa como alternativa na pesquisa em saúde. **Interface**, v. 22, n. 64, p. 133-40, Botucatu -SP, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1807-57622016.0815>.

D'ARISBO, A. D., *et al.* Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. **Trab. Educ. Saúde**, v. 16, n. 2, p. 495-517, Rio de Janeiro, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>.

DEJOURS, C. *et al.* **Psicodinâmica do Trabalho** – Contribuição da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo, Editora Atlas S/A., 1994.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, 2004.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: Lancman, S., Sznclwar, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2008.

DEJOURS, C. Addendum. Em: Lancman, S.; Sznclwar, L. I. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/ Brasília: Paralelo 15, 2011.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho – estudo da psicopatologia do trabalho**. Editora Cortez, 6ª ed., São Paulo, 2015.

DIAS, L. M.; MATOS, T. G. R. Trabalho docente no ensino superior particular durante a virtualização do ensino na Pandemia da Covid -19. **Trabalho & Educação**, v.32, n.2, p.116-127, 2023. DOI:<https://doi.org/10.35699/2238-037X.2023.41725>.

DURÕES, B.; BRIDI, M. A. C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n. 3, set/dez. 2021. DOI: 10.1590/s0102-6992-202136030005.

FARIA, H. P., *et al.* **O processo de trabalho e seus componentes**. Núcleo de Educação em Saúde Coletiva – NESCON, UFMG. 2023. Disponível em:

<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/4247.pdf> Acesso em: 03/05/2024.

FERREIRA, M.C. Estresse no Contexto Corporativo e Desafios Coletivos para Qualidade de Vida no Trabalho: Reflexões com base no Informe da OIT. In: Schmidt, M.L.G; Castro, M.F; Casadore, M.M. (Orgs). **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde-Doença no Trabalho** – Aspectos Teóricos, Metodológicos, Interventivos e Preventivos. Editora Filo Czar, São Paulo, 2018.

FERREIRA, L. H.; BARBOSA, A. Lições de quarentena: limites e possibilidades da atuação docente em época de isolamento social. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 15, e2015483, p. 1-24, 2020.

FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D.; FERRAZ, R. C. S. N.Trabalho docente na pandemia: discursos de professores sobre o ofício. **Fólio – Revista De Letras**, v. 13, n. 1, Vitória da Conquista – BA, 2021.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, 6 (1), 93-104, 2001.

FRANCISCO, T. H. A. *et al.* A percepção mercantilista da educação superior brasileira a partir da atividade das instituições privadas. **Repositório UFSC**, Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/32852/8.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 01/09/2021.

FREITAS, L. G.; FACAS, E. P. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 13 n. 1, p. 7-26, 2013.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, São Paulo, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-97022005000200003>.

GINGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. **Temas em Psicologia**, v. 23, n.4, p.803-814, Porto Alegre -RS, 2015. DOI: 10.9788/TP2015.4-01.

GOMES, N. P., *et al.* Saúde mental de docentes universitários em tempos de covid-19. **Saúde Soc. São Paulo**, v.30, n.2, e200605, 2021.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? Carta de Conjuntura, n. 52, nota 6, IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf Acesso em: 11/11/2021.

GODIM, F. S., JOHANN, R. C. Neoliberalismo e universidade pública: reflexões acerca da desvalorização do ensino superior público. **Aurora**, Marília, v.14, n. 1, p. 85-100, Jan./Jun., 2021. DOI: <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2021.v14n1.p85-100>.

GODINHO, M. R.; Apoio social no trabalho: um estudo de coorte com servidores de uma universidade pública. **Revista Brasileira de Eipemiol**. V. 22: E190068, 2019. DOI: 10.1590/1980-549720190068.

GONZALEZ, E. O. L. Significado de la docencia y procesos formativos del profesorado en el área de la salud: Los inicios en la docencia. *Revista Electrónica Educare*, V. 24, N. 1, México, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.14>.

GRANEMANN, S. Crise econômica e a Covid-19: rebatimentos na vida (e morte) da classe trabalhadora brasileira. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00305>.

GUARANY, A. M. B. Trabalho docente, carreira docente: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. **Educação Por Escrito**, v. 3, n. 1, p. 26-40, Porto Alegre- RS, jul. 2012. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/11027/8105> Acesso em: 03/09/2021.

GUIMARÃES, A. R.; CHAVES, V. L. J. A intensificação do trabalho docente universitário: aceitações e resistências. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 31, n. 3, p. 567-586, Goiânia - GO, set./dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.21573/vol31n32015.59914>.

GUIMARÃES, C. C., *et al.* A (há) saúde mental do professor de Psicologia. **Trabalho En (cena)**, v.4, n. 2, Palmas – TO, 2019. DOI: 10.20873/25261487V4N2P409.

GUIMARÃES, L. A. M. Fatores de risco no trabalho: Atualizações. In: FELICIANO, G. G. *et al.* (Coord.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamento para uma teoria geral, v.2. São Paulo: LTr, 2015.

GUTIÉRREZ, R. J.; GALLARDO, F. H. Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. **Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria**, v. 14, n. 2, Perú, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>.

HELOANI, R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 77–86, set. 2004. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>

HOFFMANN, C. *et al.* Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. **Estudos avançados**, v. 31, n. 91, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>.

HOFFMANN, C., *et al.* Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educ. Pesqui.**, v. 45, São Paulo, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945187263>.

JOWSEY, T. *et al.* Blended learning via distance in pre-registration nursing education: A scoping review. **Nurse Education in Practice**, v. 44, p. 102775, 2020.

KLEIN, L. L. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, n.esp., p. 317-344, Porto Alegre – RS, dez. 2017. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.158.59511>.

LAREDO, J. B. Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. **Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo**, v. 8, n. 16, México, 2018. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>.

LUNA, A.F.; GONDIM, S. M. G. Fatores psicossociais e impactos na saúde dos trabalhadores. In: SCHMIDT, M.L.G. **Dicionário temático de saúde /doença mental no trabalho: Principais conceitos e terminologias**. Editora Filo Czar, São Paulo, 2020.

LEITE, J. L. Publicar ou parecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, v. 20, n. 2, p. 207-215, Florianópolis, maio/ago. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p207>.

LEITE, A. L.; FERREIRA, R. C. Experiência dos professores universitários durante a Pandemia da Covid-19: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Diálogo Educacional**, v. 24, n. 80, p. 382-400, 2024. DOI: 10.7213/1981-416X.24.080.AO13. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/30785>. Acesso em: 19 mar. 2024.

MANCIBO, D. Trabalho Docente: Subjetividade, Sobre implicação e Prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, Rio De Janeiro, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722007000100010>.

MARTINS, J. T. *et al.* Trabalho, Estresse e Pandemia de COVID-19: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro. **Revista GUAL**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 90-111, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95110>.

MATTA, G. C. *et al.* **Os impactos sociais da Covid-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia**. Editora Fiocruz, pág. 17, Rio de Janeiro, 2021.

MATIAS, A. B., *et al.* A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**. v. 28, n. 2, 2023. DOI: 10.1590/1413-81232023282.11972022.

MEC. Portaria nº 345, de 19 de março de 2020. Altera a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020. **Diário Oficial da União** nº 54-D, 19.03.2020, Seção 1, p.1, 2020.

MEDEIROS, Y. P. O., *et al.* Uso da voz no ensino superior: o que dizem os professores. **Rev. CEFAC.**, v.22, n.4, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0216/202022413519>.

MENDES, A. M. B. Aspectos Psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia Ciência e Profissão**, p. 34 -38, 1995.

MENDES, A. M. Cultura organizacional e prazer e sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. In A. Tamayo (Ed.), **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre, RS: Artmed, p. 48-67, 2004.

MENDES, A. M. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. In A. M. Mendes (Ed.), **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas** (pp. 23-48). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, K. D. S., SILVEIRA, R. C. C. P., GALVÃO, C. M. Revisão Integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 17, n. 4, p. 758-764, Florianópolis, out/dez. 2008. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.

MERCALI, G. D.; COSTA, S. G. Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. **RAM**, v. 20, n. 1, São Paulo, 2019. DOI:10.1590/1678-6971/eRAMG190081.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. Editora Vozes, 21 ed. Petrópolis, 2002.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento – pesquisa qualitativa em saúde**. Hucitec Editora, 14^a ed., São Paulo, 2014.

MORAES, A. M. Precarização da docência do ensino superior: flexibilização e intensificação do trabalho docente. **RDS**, V.28, n.2, jul/dez, 2022. ISSN:2179-6807(online). DOI: <https://doi.org/10.46551/issn2179-6807v28n2p204-225>. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/rds/article/view/5507/6350> Acesso em: 03/05/2024.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L; CUNHA, S. C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 217-227, ago. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n2/v12n2a07.pdf> Acesso em: 03/05/2024.

MOZZATO, A. R. *et al.* Rotina e saúde do professor universitário: impacto da COVID-19. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 1848 -1857, 2022.

NASCIMENTO, G. M. P.; CECÍLIO, S. Trabalho docente antes e durante a Pandemia da Sarscov2: os impactos na vida dos professores. **Revista Triângulo**, v. 16, n. 2, 2023. DOI:10.18554/rt.v16i2.6983.

NEVES, V. N. S.; VALDEGIL, D. A.; SABINO, R. N. Ensino remoto emergencial durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: estado da arte. **Práticas Educativas, Memórias e Oralidades - Rev. Pemo**, v. 3, n. 2, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.47149/pemo.v3i2.5271>.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). OIT Monitor: COVID-19 e o mundo do trabalho. 7^a Ed. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_767317/lang-pt/index.htm?shared_from=shr-tls. Acesso em: 02/05/21.

OPAS (Organização Panamericana da Saúde). OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente> Acesso em: 03/05/2024.

OLIVEIRA, A. C.; LUCAS, T. C.; IQUIAPAZA, R. A. O que a pandemia da Covid-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução? **Texto e Contexto Enfermagem**, v. 29, 2020. DOI <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2020-0106>.

PANIZON, M.; COSTA, C. F.; MEDEIROS, I. B. O. Práticas das universidades federais no combate à COVID-19: a relação entre investimento público e capacidade de implementação. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 635-649, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200378>.

PEREIRA, H. S.; *et al.* Formação docente: o contexto de pandemia do COVID-19 e a atuação docente universitária no Brasil. *Research, Society and Development*, v. 10, n.12. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i13.20800>.

PEYON, E. R. "A Psicodinâmica do Trabalho: Pulsão e Trabalho", p. 170 -308. In: **Sobre o Trabalho Contemporâneo: Diálogos entre a Psicanálise e a Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Blucher, 2018.

PINHO, P. DE S. *et al.* Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, p. e00325157, jan. 2021.

REIS, M. C. P. M., *et al.* Trabalho e saúde mental das(os) docentes, antes e durante a COVID-19. In *SciELO Preprints*. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5833>. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/5833/11245> Acesso em: 03/05/2024.

RIBEIRO, C. V. S., LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**, v.32, n.04, p. 97-117, Belo Horizonte, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-4698161707>.

RIBEIRO, B. M. S. S.; ROSSATO, L.; SCORSOLINI-COMIN, F. Burnout em docentes do ensino superior no período da pandemia da COVID-19: reflexões com estudantes de enfermagem. **Revista Thema**, Pelotas, v. 20, p. 239–251, 2021. DOI: 10.15536/thema.V20.Especial.2021.239-251.1908. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/1908/1862> Acesso em: 03/05/2024.

RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R. Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. **Trab. Educ. Saúde**, v. 16 n. 1, p. 221-242, Rio de Janeiro, jan./abr. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00104>.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>.

SANDALL, H.; MOURÃO, L., Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. In: QUEIROGA, F. **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 – Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia**. Artmed, v. 1, Porto Alegre, 2020.

SANTANA, C., *et al.* Manifestação da fadiga vocal em docentes de metodologia ativa versus tradicional durante as aulas remotas devido a Covid-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 16, p. e54101623001, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i16.23001. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/23001/20712> Acesso em: 6 apr. 2024.

SANTANA, D., BARBOSA, V., MAXIMO, T. A. Vida que segue em tempos de pandemia: a relação saúde e trabalho docente na Paraíba. **Trabalho (En)Cena**, Palmas-TO, 2022. DOI: 10.20873/2526-1487e022022.

SANTINO, T. A., TOMAZ, A. F., LUCENA, N. M. G. Influência da Fadiga Ocupacional na Capacidade para o Trabalho de Professores Universitários. **Ciência e Trabajo**, v. 19, n. 59, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200086>.

SANTOS, D. DE S.; MISHIMA, S. M.; MERHY, E. E. Processo de trabalho na Estratégia de Saúde da Família: potencialidades da subjetividade do cuidado para reconfiguração do modelo de atenção. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 3, p. 861–870, mar. 2018.

SANTOS, G. M. R. F.; SILVA, M. E.; BELMONTE, B. R. COVID-19: ensino remoto emergencial e saúde mental de docentes universitários. **Rev. Bras. Saúde Matern. Infant.**, Recife, V. 21 (1), 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100013>.

SANTOS, J. T. T., *et al.* Dificuldades enfrentadas por docentes do ensino superior frente ao contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Iberoamericana de Educación**, vol. 88 núm. 1, pp. 111-126, 2022. DOI <https://doi.org/10.35362/rie8814819>.

SANTOS, M. B. P.; MORAIS, E. P. G.; PORTO, V. F. A. Fadiga vocal e fatores associados em professores universitários em ensino remoto. **Audiology - Communication Research**, v. 27, p. e2707, 2022.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SAVIANI, D; GALVÃO, A. C. A falácia do “ensino” remoto. Universidade e Sociedade. **ANDES- SN**. p.36-49, n. 67, 2021. Disponível em:

<file:///C:/Users/lafma/Downloads/8-saviani-falacia-ensino-remoto.pdf> acesso em: 02/05/2024.

SCIENTIFIC ELECTRONIC LIBRARY ONLINE (SciELO). Sobre o Scielo. Disponível em: <https://scielo.org/pt/sobre-o-scielo>. Acesso em: 15 de junho de 2021.

SGUISSARDI, V.; SILVA JÚNIOR, J. R. **O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico**. Editora Xamã, 2ª Ed., p. 192- 232, São Paulo, 2009.

SILVA, D. S.; MELO, S. L.; RIBEIRO, B. C. Educação remota em tempo de pandemia: relação entre professor e aluno por meio das TDIC. **Ed. Realize, anais CONEDU – VII Congresso Nacional de Educação**. 2021.

SILVA, E. P. Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético-políticas. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 17, n. 1, p. 61-71, jan/abr. São Paulo, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v17n1p61-71>.

SILVA, M. E. P. **A metamorfose do trabalho docente no ensino superior: entre o público e o mercantil**. Tese (doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana). Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Faculdade de Educação. Rio de Janeiro, 2009.

SILVA, P. A., *et al.* Revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, 2020. ISSN 2525-3409 | DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i9.6738>.

SILVA, J. C., *et al.* Saúde mental, adoecimento e trabalho docente. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 27, p. e242262, 2023.

SILVA-JUNIOR, J. S., FISCHER, F. M. Fatores Psicossociais: Desafios Contemporâneos no Campo da Saúde Mental e Trabalho. In: Schmidt, M.L.G; Castro, M.F; Casadore, M. M. (Orgs). **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde - Doença no Trabalho** – Aspectos Teóricos, Metodológicos, Interventivos e Preventivos. Editora Filo Czar, São Paulo, 2018.

SILVA, A. F. D. *et al.* Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 30, n. 2, p. e300216, 2020.

SILVA, O. G; NAVARRO, E C. A relação professor-aluno no processo ensino - aprendizagem. **Rev. Eletrônica da Univar**, v. 3, n. 8 p. 95 -100, 2012.

SOARES, C. B. *et al.* Revisão Integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, n. 2, p. 335-345, São Paulo, abr. 2014. DOI: 10.1590/S0080-623420140000200020.

SOUZA, C. E. O. **Riscos Psicossociais em Professores Universitários durante a pandemia COVID-19**. Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre Engenharia de Segurança e Higiene Ocupacionais Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, 2023.

SOUZA, K. R., *et al.* Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública. **Cad. Saúde Pública**, v. 34, n. 3, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037317>.

SOUZA, K. R. *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.

SOUZA-DUARTE, F. *et al.* Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho no brasil: (in)definições e possibilidades. **Psicologia em Estudo**, v. 27, p. e48172, 2022.

SPICER, A. Organizational Culture and COVID-19. **Journal of Management Studies**, v. 57, n. 8, p. 1737-1740, 2020.

TEIXEIRA, T. S. C., MARQUEZELL, E. C., MORENO, C. R. C. Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v. 54, n. 117, São Paulo, 2020. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002288>.

TELLES, S. L.; VOOS, M. C. Distúrbios do sono durante a pandemia de COVID-19. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 28, n. 2, p. 124–125, abr. 2021.

VASCONCELOS, A.; FARIA, J. H. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n.3, p. 453-464, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000300016>.

ZERBINI, Thaís.; ZERBINI, Talita. **Home Office: O Papel da ciência, Orientações Médicas e Cuidados com o Ambiente**. In: QUEIROGA, F. O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 – Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia. Artmed, v. 1, Porto Alegre, 2020.

1. ANEXOS

1.1 Anexo 1 – Roteiro de entrevista

Dados sóciodemográficos

Sexo: F () M ()

Faixa etária:

() 20 – 30 anos

() 31 – 40 anos

() 41 – 50 anos

() Acima de 50 anos

Estado Civil:

() Solteiro (a)

() Casado (a)

() Divorciado (a)

() Viúvo (a)

Grau de escolaridade:

() Superior completo

() Especialização completa

() Especialização incompleta

() Mestrado completo

() Mestrado incompleto

() Doutorado completo

() Doutorado incompleto

Tempo de atuação no Ensino Superior:

() De 3 a 5 anos

() De 6 a 10 anos

() De 11 a 20 anos

() Mais de 20 anos

Tempo de trabalho nesta instituição:

() Menos de 1 ano

() De 1 a 5 anos

() De 6 a 10 anos

() De 11 a 20 anos

() Mais de 20 anos

Turno de trabalho nesta instituição:

() Manhã

() Tarde

() Noite

() Dois turnos

() Três turnos

Está vinculado a quantos cursos nesta instituição?

() 1

() 2

() 3

() Acima de 3 anos

Qual a carga horária – hora/aula na semana? _____

Desenvolve outras atividades além da docência? Se sim, qual? _____

1. Neste momento, qual é sua modalidade de trabalho? Presencial ou home office?
2. Foram necessárias adaptações no contexto do seu trabalho durante a pandemia? Quais?
3. Se sim, houve suporte da instituição para fazer essas adaptações?
4. Como é seu ambiente de trabalho atualmente? Como você avalia a estrutura física para a realização do seu trabalho?
5. Quais instrumentos você dispõe para realizar seu trabalho? Estão sendo suficiente para desempenhar as tarefas?
6. Você percebe se as condições de trabalho têm oferecido riscos a você?
7. Como é a rotina das suas atividades de trabalho no contexto da pandemia?
8. Houve alguma mudança no que se refere às regras formais da instituição? Prazo, volume, demandas de atividade
9. Como o desempenho do seu trabalho é avaliado pela instituição?
10. Como está o ritmo de trabalho atualmente? Como ficam as pausas, tem sido possível cumpri-las?
11. Os resultados do seu trabalho estão dentro do esperado?
12. O que é autonomia para você? Comente sobre autonomia no seu trabalho?
13. Como tem sido o acesso às informações para a realização das tarefas? E como está a distribuição dessas tarefas?
14. Como você se sente com relação às tomadas de decisões da instituição?
15. Como está a relação com a chefia no momento de pandemia? E com os colegas de trabalho?
16. Existe alguma competitividade no seu trabalho?
17. Houve alterações na sua saúde – física e mental, no período de pandemia?
18. Gostaria de fazer algum comentário relacionado ao seu trabalho como professor universitário nesse momento de pandemia?

ANEXO 2 – TEXTO DO E-MAIL ENCAMINHADO AOS PROFESSORES

Prezado (a) professor (a) M((a)/Dr(a)...,

Venho por meio deste convidá-lo (a) a participar da pesquisa intitulada “Ser professor de Psicologia na pandemia do COVID-19: um olhar da psicodinâmica do trabalho” que está sendo desenvolvida no Programa de Mestrado da Universidade Estadual Paulista - UNESP de Assis, pela aluna Ana Paula de Araujo Fernandes, sob orientação da Profa. Dra. Maria Luiza Gava Schmidt.

A pesquisa tem por objetivo identificar aspectos da organização do trabalho, das condições de trabalho e relações sócioprofissionais de professores universitários do curso de Psicologia em trabalho remoto durante a pandemia do covid-19, e verificar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde mental do trabalhador.

Caso aceite, sua participação se dará por meio de uma entrevista semidirigida pela pesquisadora, com duração mínima de 1h e máximo de 2h, via plataforma digital a ser combinada.

Ressalto que sua participação não é obrigatória, e poderá desistir dela a qualquer momento durante o desenvolvimento da pesquisa.

Segue em anexo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, a fim de informar sobre a pesquisa, e, caso consinta em participar da mesma, retorne neste email para que possamos combinar data e horário para a entrevista, assim como informações sobre assinatura do TCLE.

Qualquer dúvida, estou à disposição.

Grata,

Ana Paula de Araujo Fernandes

ANEXO 3 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(Capítulo IV, itens 1 a 8 da Resolução 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde)

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa “Ser professor de Psicologia na pandemia do COVID-1: um olhar da psicodinâmica do trabalho”, sob a responsabilidade da pesquisadora Ana Paula de Araujo Fernandes, RG nº 40.216.722-3.

Este termo deverá ser elaborado em duas vias. Depois de lido, rubricado e assinado, uma via ficará em poder do PARTICIPANTE ou de seu representante legal e a outra via em poder do pesquisador responsável.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Faculdade de Ciências e Letras – UNESP/Campus de Assis. Qualquer dúvida quanto aos aspectos éticos, poderá ser esclarecida no telefone (18) 3302-5500 ramal 5607 ou pelo e-mail cep@assis.unesp.br, ou diretamente com o pesquisador no telefone (xx)xxxxxxx ou e-mail ap.fernandes@unesp.br.

I. A pesquisa:

Esta pesquisa tem por objetivo identificar aspectos da organização do trabalho, das condições de trabalho e relações sócioprofissionais de professores universitários do curso de Psicologia em trabalho remoto durante a pandemia do covid-19, afim de verificar aspectos facilitadores/dificultadores do trabalho remoto, verificar presença ou não de queixas, analisar possíveis fatores psicossociais de risco à saúde mental dos professores, comparar aspectos do processo de trabalho nas instituições pública e privada, além de contribuir para pesquisas no campo da Psicologia e saúde no contexto da educação.

II. Procedimentos:

a) Os procedimentos dos quais você participará são os seguintes:

Primeiramente, você receberá, por meio deste termo, os devidos esclarecimentos sobre a pesquisa para decidir se participará ou não. A leitura deste Termo e o seu

consentimento expresso, assinado e registrado devem acontecer antes de qualquer participação. Após o seu consentimento, a sua participação será:

Uma entrevista semiestruturada composta por questões abertas formuladas a partir dos objetivos já mencionados.

b) Você participará da entrevista com duração mínima de 1h e máximo de 2h. Caso necessário, poderá ser agendado um segundo encontro para dar prosseguimento à entrevista.

c) Devido à situação de pandemia, a entrevista será realizada através de alguma plataforma/sala virtual ou através de chamada de vídeo em aplicativo, de acordo com o que for mais cômodo a você, participante. A entrevista não será gravada.

III. Riscos/Desconfortos e Benefícios

a) Possíveis riscos ou desconfortos:

OBS: Você receberá antes do início da entrevista (de forma oral e escrita) informações sobre os tópicos a serem abordados e orientações e poderá decidir se responderá a todas, algumas ou nenhuma.

Os riscos de desconfortos ou riscos são mínimos, tais como ficar emocionado durante a entrevista, demonstrando choro, tristeza, ansiedade, mas caso ocorram, esclarecemos, que:

- no caso de desconfortos, você será consultado a respeito do que está sentindo e sobre a possibilidade de realizar uma pausa, não responder à pergunta e/ou retirar-se da pesquisa;
- você poderá solicitar a interrupção da entrevista ou se recusar a responder qualquer questão que cause incômodo,
- caso seja avaliado que você sentiu-se muito desconfortável na situação da entrevista e se houver a necessidade, poderemos oferecer encaminhamento e/ou indicação de profissionais para acompanhamento e assistência em caso de ocorrência dos riscos ou desconfortos.

Por tratar-se de entrevista online, temos que reconhecer que a pesquisa está sujeita aos possíveis riscos decorrentes do ambiente virtual, como invasão aos dados. No entanto, a pesquisadora, dentro de sua limitação, compromete-se a tomar todas as medidas cabíveis para evitar que ocorra qualquer violação ao ambiente virtual e aos dados decorrentes, como manter os dados em seu computador pessoal e não em

arquivos em 'nuvem'. Os dados coletados não serão em hipótese alguma compartilhados com terceiros.

No caso de aceite, recomenda-se que você participante guarde cópia deste termo e demais documentos da pesquisa em seu computador (download).

b) Benefícios esperados:

Espera-se que a partir da sistematização dos resultados da pesquisa, tais informações possam contribuir para pesquisas no campo da Psicologia e saúde do contexto da educação.

Além disso, a participação na entrevista poderá proporcionar a possibilidade de reflexão sobre o próprio trabalho na instituição, e a relação do mesmo com sua saúde mental.

IV. Liberdades/Garantias

Você, participante, poderá recusar-se a participar desta pesquisa ou de retirar o seu consentimento, a qualquer momento, sem penalização ou prejuízo ao seu cuidado. Você possui total liberdade de não responder a qualquer pergunta ou de momentos que possam causar-lhe constrangimento de qualquer natureza.

V. Sigilo/Anonimato

A sua participação é sigilosa, ou seja, as informações prestadas são confidenciais e em hipótese alguma serão motivo de divulgação na mídia. Garantimos o sigilo das informações coletadas e o seu anonimato. Respeitamos a sua privacidade, mantendo em segredo as suas informações pessoais no decorrer da pesquisa e após a conclusão desta.

VI. Despesas/indenização (quando houver)

Esta pesquisa não resultará em despesas ou ônus para você.

VII. Publicação

Informamos que o resultado final da pesquisa poderá ser publicado em revistas científicas da área, colaborando para a construção do conhecimento teórico-científico, preservando-se o anonimato dos participantes. Entraremos em contato para entregar cópia de publicações decorrentes deste estudo, se for de seu interesse.

CONSENTIMENTO

Eu, _____, RG: _____, abaixo assinado, concordo em participar, como PARTICIPANTE, da pesquisa “Ser professor de Psicologia na pandemia do COVID-1: um olhar da psicodinâmica do trabalho”. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisadora Ana Paula de Araujo Fernandes sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido, ainda, que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Declaro, ainda, que concordo com a publicação dos resultados desta pesquisa, resguardada a garantia quanto ao sigilo das minhas informações pessoais e ao meu anonimato.

Assis, ____ de _____ de ____.

Assinatura do Participante

Eu, Ana Paula de Araujo Fernandes, pesquisador responsável pelo estudo, obtive de forma voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido do PARTICIPANTE para a participação na pesquisa.

Pesquisador Responsável