

Prazer e Sofrimento do Trabalhador Docente no Contexto da Educação a Distância: um Comparativo Geracional

Pleasure and Suffering of Teaching Workers in the Context of Distance Education: a Generational Comparison

ISSN 2177-8310
DOI: 10.18264/eadf.v14i1.2226

Andressa Aguiar ARAÚJO¹
Ana Cristina Batista dos SANTOS¹
Priscila Portela de AZEVEDO²
Sérgio Luís Camillo de LELLES¹

¹ Universidade Estadual do Ceará.
Endereço Av. Dr. Silas Munguba, 1700
– Fortaleza – CE – Brasil.

² Centro Universitário INTA – UNINTA.
Endereço R. Antônio Rodrigues
Magalhães, 359 - Sobral – CE - Brasil

*andressa.aguiar@aluno.uece.br

Resumo

A presente pesquisa buscou analisar os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho docente realizado a distância, numa perspectiva geracional. Foi utilizada escala específica do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, aplicada a 163 profissionais docentes do ensino superior vinculados à Universidade Aberta do Brasil e realizada a análise das médias compostas. Com o estudo, foi possível evidenciar percepções dos docentes a respeito do binômio prazer-sofrimento profissional. Foram realizadas análises entre as médias de diferentes grupos dos entrevistados, sendo verificada especial diferenciação influenciada diretamente pelo tempo de trabalho profissional e pela idade dos docentes. Os resultados da pesquisa jogam luz na importância de amparar, principalmente, os docentes mais novos e com menos experiência na docência, pois esses grupos apresentaram resultados mais críticos nos construtos analisados. Assim, essa pesquisa oferece importantes insumos com vistas à adequação da gestão dos docentes em ensino a distância.

Palavras-chave: Trabalho docente. Psicodinâmica do trabalho. Prazer-sofrimento.



Recebido 15/02/2024
Aceito 31/07/2024
Publicado 12/08/2024

COMO CITAR ESTE TRABALHO

ABNT: ARAÚJO, A. A. *et al.* Prazer e Sofrimento do Trabalhador Docente no Contexto da Educação a Distância: um Comparativo Geracional. **EaD em Foco**, v. 14, n. 1, e2226, 2024. doi: <https://doi.org/10.18264/eadf.v14i1.2226>

Pleasure and Suffering of Teaching Workers in the Context of Distance Education: a Generational Comparison

Abstract

This research sought to analyze the indicators of pleasure-suffering in teaching work carried out remotely, from a generational perspective. A specific scale from the Inventory on Work and Illness Risks was used and applied to 163 higher education teaching professionals linked to the Open University of Brazil and the composite averages were analyzed. With the study, it was possible to highlight teachers' perceptions regarding the professional pleasure-suffering binomial. Analyzes were carried out between the averages of different groups of interviewees, with special differences being observed, directly influenced by the length of professional work and the age of the teachers. The research results shed light on the importance of supporting, mainly, younger teachers with less teaching experience, as these groups presented more critical results in the analyzed constructs. Thus, this research can provide inputs with a view to adapting the management of teachers in distance learning.

Keywords: *Teaching work. Psychodynamics of work. Pleasure-suffering.*

1. Introdução

O mundo do trabalho vem sofrendo inúmeras mudanças em razão das transformações originadas do processo tecnológico e científico, sendo tais mudanças resultantes da revolução na estrutura produtivista do capitalismo, tanto em sua tangibilidade quanto nos âmbitos subjetivo, político e ideológico. Assim, para enfrentar a crise presente ao final do último século, o capitalismo manifestou como solução a reestruturação produtiva, sob uma lógica político-econômica neoliberal (Oliveira, 2022).

Compreende-se que os processos de mudança, em curso no mundo do trabalho, devem ser investigados em profundidade, pois o crescimento de visões neoliberais do Estado, em substituição ao Estado de Bem-estar Social, promove maiores e mais urgentes desafios para a sociedade em geral, e para a educação de maneira especial.

Percebe-se que os novos contornos do mundo do trabalho têm como essência o ser produtivo, sendo essa a principal função do indivíduo na sociedade. Sob esse espírito contemporâneo, novos modelos de gestão são progressivamente implementados nas universidades, afetando o trabalhador docente e seu contexto de trabalho, bem como sua representação social (Teixeira; Marqueze; Moreno, 2020).

É no bojo dessas mudanças que a educação a distância emerge e ganha relevância, caracterizando-se, essencialmente, pelo distanciamento físico entre aluno e professor, potencializado pelo uso intensivo de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) como mediadoras da dinâmica ensino-aprendizagem. Essa modalidade possui, como principal aspecto, o propósito de ensinar e aprender sem que docentes e discentes necessitem compartilhar a mesma dimensão espaço-temporal (Veloso; Mill, 2021).

A criação dos Centros de Estudos a Distância tornou-se um processo comum nas universidades, viabilizando o ensino de graduação e de pós-graduação em caráter não presencial ou semipresencial. Em termos estruturais, o processo de transformação e institucionalização da EaD nas universidades envolve as dimensões econômica, pedagógica e sociocultural (Hoffman *et al.*, 2019).

Nesse sentido, a Universidade Aberta do Brasil (UAB) desempenha papel importante na expansão e popularização da EaD no Brasil (Veloso; Mill, 2021). As mudanças dos últimos anos impulsionaram transformações substanciais no padrão de trabalho e emprego, reconfigurando, em termos estruturais, sociais e legais, o trabalho docente.

A modalidade a distância impacta negativamente a realidade do docente, dificultando a articulação do docente ao desempenhar suas tarefas, aspecto estruturante da inteligência prática, dado que os padrões tecnológicos já estabelecidos afetam o trabalhador, se tornando um tipo de “camisa de força” castradora da criatividade (Abreu-de-Lima; Mill, 2013; Araújo *et al*, 2020).

Para o docente, mesmo possuindo longa experiência em sala de aula presencial, o trabalhador ainda deve estar apto para reaprendizagem e para adequação ao real contexto de trabalho da EaD, visto que a prática dessa modalidade é composta por elementos e condições que a formação docente não contempla. Portanto, o professor precisa ressignificar aquela realidade e adaptar-se a uma nova dinâmica (Abreu-de-Lima; Mill, 2013; Luz; Neto, 2016).

Nesse contexto, os professores das gerações mais antigas possuem vantagem em relação aos professores das gerações mais jovens, já que possuem maior familiaridade e adequação as normativas já estabelecidas, o que pode facilitar a adaptação às novas exigências da organização, em contraponto, não há garantia de facilidade quanto ao processo de reaprendizagem desses professores. No tocante aos profissionais mais jovens, se destacam por compreender melhor os requisitos necessários para a carreira no âmbito virtual (Nocetti, 2013). Nesse sentido, a EaD ocupa espaço importante para democratização e desenvolvimento da educação, apesar dos obstáculos vivenciados pelos docentes.

Em face dos efeitos de tais mudanças sobre a docência, considera-se relevante a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) como lente teórica para analisar o impacto da EaD sobre a relação trabalho-subjetividade, entre os trabalhadores docentes, tendo em vista o foco dessa teoria na compreensão dos processos intra e intersubjetivos próprios ao trabalhar nos mais diversos contextos de trabalho (Anjos; Mendes, 2015).

Dentre as diversas dimensões estudadas na PDT, prazer e sofrimento se destacam nas investigações empíricas, inclusive na educação (Hoffman *et al.*, 2019; Silva, 2023), por serem dimensões que captam as instabilidades emocionais e psíquicas dos trabalhadores frente a suas realidades de trabalho. Assim, a pesquisa teve como objetivo analisar os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho docente realizado a distância, numa perspectiva geracional, tendo como campo empírico 163 professores do ensino superior vinculados à UAB.

1.1. O Trabalho Docente em EAD

O trabalhador docente se destaca no ambiente de ensino como profissional fulcral. Dentre as ocupações tradicionais, a docência torna-se alvo de atenção, na atualidade, em face dos seus objetivos formativos de mão de obra para os contextos laborais inovadores do capitalismo em sua fase flexível.

Dado que a educação superior tem enfrentado novos desafios em escala mundial, o crescimento deste setor pode, em parte, ser explicado como decorrência da economia globalizada, da busca por aprendizagem no decorrer da vida e da carência de trabalhadores com formação superior. A consequente massificação do ensino é motivada pelo objetivo de maior mobilidade social para uma parcela crescente da população, forçando o desenvolvimento progressivo de novas modalidades de ensino superior (Ferreira; Freitas; Moreira, 2018).

O projeto de gestão pautado na lógica empresarial vem se integrando às universidades e demais Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras, remodelando os parâmetros de qualidade empresarial e de formação. O novo modelo denota interferência sobre a autonomia e a gestão das instituições (Figueiredo; Klautau, 2019).

A expansão das IES privadas acarretou mudanças nos direitos e deveres do trabalhador docente, desencadeando um processo de flexibilização e precarização das condições de trabalho, dado o crescente aumento do número de disciplinas por professor, além do fato da estrutura e dos recursos físicos serem obsoletos para execução das aulas, embora essenciais para o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem (Figueiredo; Klautau, 2019).

Outro fator que impactou no trabalho docente foram as mudanças no contexto interno das universidades, que têm como ponto alto novas regras de incorporação e a promoção de carreiras universitárias, as quais têm como origem a necessidade de atender à crescente demanda do número de alunos. Além disso, o tratamento dirigido aos professores nas IES está sujeito à posição acadêmica, cargo ocupado, número de produções científicas e até ao pertencimento a determinadas gerações (Teixeira; Marqueze; Moreno, 2020).

As diferentes gerações dos trabalhadores docentes dentro das instituições trazem um caráter de competitividade, dada as vantagens que as gerações dos Nativos Digitais possuem no contexto de inserção das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC's), quando comparada com as gerações dos Imigrantes Digitais, que possuem uma desvantagem para se adaptarem a essa demanda (Prensky, 2001).

Por outro lado, crescer em um mundo digitalizado pode trazer consequências quanto ao viver junto. Os profissionais que cresceram neste âmbito tecnológico trazem uma dinâmica diferente dos mais antigos. As relações de trabalho e o coletivo de trabalho possuem sentidos diferentes para os Nativos Digitais e os Imigrantes Digitais, uma vez que os profissionais mais jovens possuem maior limitação quanto ao desenvolvimento desse convívio com seus colegas de trabalho, mesmo que virtual (Comazzetto *et al*, 2016).

Para satisfazer a demanda emergente, o Ministério da Educação criou e implementou o Sistema Universidade Aberta do Brasil em 2005. O sistema busca aumentar a oferta de cursos de nível superior às populações mais desassistidas e que não possuem acesso aos *campi* regulares das IES, aplicando, para isso, a metodologia de EaD (Machado, 2022).

A UAB não tem o intuito de criar novas instituições de ensino, mas de estruturar e organizar as já existentes. Assim, ela engloba diversas Instituições Públicas de Ensino Superior por todo o Brasil (Velo; Mill, 2021). Para um melhor desenvolvimento, a UAB funciona por meio de parcerias entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os municípios.

Para ofertar os cursos em EaD, a UAB conta, também, com a parceria de instituições públicas de ensino e com a cooperação de polos de apoio presencial com localizações favoráveis para o andamento do curso. Dessa forma, a configuração do trabalho docente é modificada para adequar-se à demanda da modalidade. O docente trabalha de forma fragmentada e compartilhada, surgindo, assim, novas relações laborais e novas relações educativas (Araújo *et al.*, 2020).

A categoria docente vive, então, um processo de intensificação de suas atividades, devido à reconfiguração e à diversificação das suas funções. Desse modo, o professor sofre com a perda dos limites entre a mercantilização e as tarefas do ofício, sobrecarregando, dessa forma, o trabalhador física e mentalmente (Teixeira; Marqueze; Moreno, 2020).

As novas configurações de trabalho geram múltiplas interações entre o trabalhador, seu coletivo e sua organização, quer positivas quer negativas, à saúde mental (Areosa, 2019). Ao assumir novas características, pressupõe-se o impacto das novas formas de trabalho sobre o par dialético prazer-sofrimento dos

docentes. Assim, o atual contexto do ensino a distância apresenta aspectos multidimensionais oriundos da relação do sujeito com seu (novo) trabalho e dos fatores psicossomáticos que isso evoca.

1.2. A Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) é uma disciplina que tem foco nos sistemas psicodinâmicos impulsionados pelas situações de trabalho, concentrando-se na relação entre trabalho e saúde (Silva, 2023). Essa disciplina, desenvolvida pelo pesquisador, psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, procura elucidar a razão do não-adoecimento de alguns trabalhadores quando comparados a outros que adoecem em situações laborais similares. Assim, busca-se compreender a normalidade psíquica no trabalho ainda que surjam limitações e desafios. No Brasil, a PDT é usada como lente analítica no estudo de áreas como a Psicologia, Administração, Sociologia, Medicina, e Engenharia, concentrando-se em estudos sobre a relação homem-trabalho, principalmente sobre o contexto de trabalho (Alves; Batista-Dos-Santos, 2018).

Dejours (2013) afirma que trabalhar não é só produzir (*poiesis*), mas é também transformar-se (*Arbeit*). Essa transformação ocorre por meio do desenvolvimento de novas habilidades e competências que o trabalhador não dominava antes. Nesse sentido, para que o trabalho seja de qualidade, exige-se a subjetividade em níveis mais profundos, ou seja, no corpo psíquico, lugar da vivência subjetiva.

Assim, o corpo assume lugar de instrumento, permitindo o sujeito vivenciar o real do trabalho e, desse modo, experienciar o sofrimento criativo, que se transforma, por meio da sublimação, em satisfação. O atual modelo da organização do trabalho compromete a subjetividade e restringe a possibilidade de sublimação, sendo esta última decorrente de um consenso entre os desejos inconscientes e a realidade do sujeito.

Segundo Dejours (2013), sublimar não se limita à mobilização da subjetividade, mas é também aplicar-se no processo para o reconhecimento social do trabalho pelos pares e pela sociedade. Assim, o trabalho é uma atividade que sempre requisitou a presença e a relação com o outro, evidenciando que trabalhar é, certamente, viver junto, compartilhando prazer, sofrimento e estratégias de defesa.

Quando o sujeito compreende o trabalho como uma atividade satisfatória, associa-se este trabalho como fonte de prazer, alegria e, principalmente, saúde, sendo esse um investimento afetivo. No entanto, quando isso não acontece e o trabalho se torna isento de significado, não havendo reconhecimento ou até se tornando fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica, culmina no sofrimento do trabalhador (Silva, 2023).

O processo de ressignificação do sofrimento é realizado por meio da mobilização subjetiva: ocorre quando o sujeito procura empregar sentido às atividades realizadas na organização de trabalho, pondo em destaque sua marca, sua subjetividade, definindo assim o que seja trabalhar (Dejours, 2013), sendo esse um importante elemento para construção da identidade.

O exercício da inteligência ocupa papel fundamental no trabalhar, pois é na execução do trabalho e no prélio com o real que o sujeito mobiliza a produção dessa engenhosidade, tanto individualmente quanto coletivamente. O livre funcionamento da inteligência e, principalmente, o reconhecimento dessa inteligência, torna-se fonte de prazer e contribuição para a organização do trabalho. Esse prazer é essencial para a saúde, uma vez que torna a relação com o trabalho um mediador para a realização do próprio sujeito e para a formação da identidade (Melo; Faria; Lopes, 2019).

Para Teixeira, Marqueze e Moreno (2020), a modalidade da EaD qualifica o âmbito universitário como um lugar de individualismo e de competitividade entre os docentes, oriunda de uma sociabilidade instrumental e produtivista que foi motivada por uma gestão patogênica. Esse cenário provoca a fragilização das relações de trabalho e, em consequência, as relações de confiança e cooperação são prejudicadas. Implanta-se, também,

a perspectiva da polidocência, em que um grupo de atores passa a dividir a outrora autonomia do ensino, tais como: professor conteudista, professor supervisor, tutor presencial e tutor a distância, caracterizando assim novas relações de trabalho e, desse modo, transformações no trabalho docente (Veloso; Mill, 2021).

A polidocência, em sua essência, permite que os professores consigam compartilhar ideias e técnicas de trabalho e, dessa forma, fortalecer um espaço de trabalho em equipe. No entanto, a hierarquia existente dentro das funções da polidocência, bem como as diferentes formas de lidar e perceber o trabalhar somados à virtualidade, resultam em um contexto individualista e solitário. Assim, os profissionais abrem mão do seu espaço de discussão e, conseqüentemente, do uso de suas estratégias coletivas de trabalho (Abreu-de-Lima; Mill, 2013).

2. Metodologia

A presente pesquisa, de caráter exploratório, foi realizada no âmbito da EaD, mais especificamente, na Instituição Alfa, em parceria com a UAB, com o intuito de analisar os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho docente realizado a distância.

A instituição Alfa trata-se de uma universidade de natureza pública com abrangência estadual, fundada em 1973. O primeiro contato da instituição com o EAD se deu em 1990 com ações voltados aos cursos de licenciatura geridos pelo CED (Centro de Educação à Distância). Posteriormente, em 2008, iniciou-se a parceria da instituição com a UAB, a fim de levar o ensino superior público aos municípios do estado. Atualmente, o programa oferece dez cursos de graduação e onze de especialização.

O instrumento de coleta utilizado foi a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIP-ST), a qual, em sua versão original, é uma das quatro escalas do Inventário do Trabalho e riscos de Adoecimento (ITRA), proposto por Mendes (2007). Nesta pesquisa, foi utilizado a EIPST em sua versão atualizada por Evaristo, Mota e Batista-dos-Santos (2020). Os autores, utilizando estrutura *Likert*, identificaram seis construtos relacionados à relação prazer-sofrimento no trabalho, a saber: realização profissional, liberdade de expressão, assistência no trabalho, esgotamento profissional, falta de reconhecimento e desamparo profissional, por meio de 26 frases avaliadas pelo respondente. Pelas respostas obtidas, cada constructo pode ser classificado como grave, crítica/moderada ou satisfatória. Foi adotada amostragem não probabilística definida pela fórmula da população finita:

$$n = (z^2 \cdot N \cdot p \cdot (1-p)) / (E^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot (1-p))$$

Considerando o intervalo de confiança de 95% e o erro amostral de 5%, resultou uma amostra de 147 professores. O meio de aplicação do questionário foi *online*, com a utilização do *Google Forms*. O formulário de pesquisa incluiu algumas informações relativas aos dados sociodemográficos, como sexo e idade; laborais, como função e tempo de trabalho/experiência, além da escala de EIPST revisitada. O questionário foi disponibilizado durante um período de três meses, para toda a população do estudo (N=235), sendo obtido 163 questionários válidos.

Sobre as técnicas de análise estatística utilizadas foram realizados dois tipos de testes com análises distintas dos dados coletados. Em um primeiro momento, apresenta-se a discussão dos dados resultantes da análise das médias compostas, o que permitiu o delineamento de um panorama mais abrangente do trabalho docente na EaD, bem como fornece um diagnóstico desse contexto conforme a opinião dos respondentes. No segundo momento, procedeu-se com a análise das percepções dos respondentes a partir de uma visão de grupos, comparando opiniões com base em critérios como faixa etária e gênero, com o intuito de encontrar as convergências e divergências entre esses grupos acerca dos pontos avaliados pela escala. A tabela 1, apresentada na próxima seção, revela os parâmetros que mensuram as dimensões integradas à EIPST e a avaliação dessas dimensões no trabalho docente do caso sob estudo.

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade de vínculo dos autores. Os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), atendendo, assim, aos princípios éticos, conforme Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Ademais, foi obtida anuência da Instituição Alfa para a realização da pesquisa.

3. Resultados e Discussão

O perfil dos entrevistados é proporcionalmente equitativo: 86 (52,7%) respondentes do sexo feminino e 77 (47,3%) respondentes do sexo masculino. A faixa etária foi dividida em três grupos: de 21 a 40 anos (65 respondentes), de 41 a 50 anos (49 respondentes) e acima de 50 (49 respondentes).

A tabela 1 apresenta os parâmetros que mensuram as dimensões integradas à EIPST e à avaliação dessas dimensões no trabalho docente do caso sob estudo. Tendo em vista a análise da tabela, foi identificado, ao observar as médias e o desvio padrão das dimensões que compreendem a EIPST, que nenhuma se classifica como grave. As dimensões que mensuram o prazer põem em análise três construtos: realização profissional ($5,94 \pm 1,24$), liberdade de expressão ($6,11 \pm 1,26$) e assistência no trabalho ($6,12 \pm 1,20$). Esses dados revelaram uma classificação satisfatória, considerando o seguinte: quanto maior a média, maior é o prazer no trabalho docente.

A menor média identificada dentre as dimensões que medem o prazer foi 4,75, que expressa “sinto que sou valorizado pelo que faço”, uma dimensão que denota uma relação intersubjetiva. Já a maior média foi 6,50, que mensura “sinto orgulho do que faço”, uma dimensão de cunho intrasubjetivo. Além disso, nenhum indicador de prazer se localiza inferior ao satisfatório.

Entre as dimensões que mensuram o sofrimento, os construtos falta de reconhecimento ($1,98 \pm 1,56$) e desamparo profissional ($1,85 \pm 1,51$) classificam-se como satisfatórios, uma vez que suas médias são baixas. Apesar disso, os indicadores de esgotamento profissional ($3,09 \pm 1,91$) apresentaram situação crítica, visto que suas médias se enquadram acima de 2,0. Essa, portanto, foi a dimensão de pior resultado em todo o estudo, evidenciando os riscos de adoecimento físico e psíquico desses profissionais. São comuns casos de docentes com a síndrome de *burnout*, provocada pelo esgotamento do indivíduo em relação ao seu trabalho, que acontece após todas as formas de enfrentamento possíveis de serem utilizadas já não serem mais operantes (Moraes; Ferraz; Areosa, 2018; Baptista *et al.*, 2019).

Por outro lado, dentre essas dimensões, a que se qualifica como menor média 1,53, analisando seus itens, que representa “sinto-me discriminado no meu trabalho” e como maior média 3,83, que mensura “sinto-me sobrecarregado de trabalho”, classificando-se como grave. Além disso, os outros itens com a maior média elevada, “sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho” e “sinto-me estressado no trabalho” traduzem a realidade de trabalho dos docentes conforme destacam diversos autores (Hoffman *et al.*, 2019).

Tabela 1: Resultados da EIPST

Grupos	Média	Desvio Padrão	Resultado
Realização Profissional	5,94	1,24	Satisfatório
Sinto-me satisfeito com o que faço	6,11	1,15	
Sinto-me motivado com o que faço	6,02	1,23	
Sinto orgulho do que faço	6,50	1,07	
Sinto que sou valorizado pelo que faço	4,75	1,65	
Identifica-me com as tarefas que realizo	6,34	1,07	

Liberdade de Expressão	6,11	1,26	Satisfatório
Tenho liberdade para negociar com a chefia o que preciso	5,85	1,39	
Tenho liberdade para falar sobre o meu trabalho com os meus colegas de trabalho	6,26	1,08	
Tenho liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	6,02	1,35	
Tenho liberdade para usar minha criatividade	6,29	1,19	
Tenho a liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	6,12	1,27	
Assistência no Trabalho	6,12	1,20	Satisfatório
Sinto que sou ajudado quando preciso	6,06	1,31	
Confio nos meus colegas de trabalho	5,87	1,39	
Sinto que meus colegas de trabalho confiam em mim	6,04	1,28	
Atendo as ordens e pedidos da chefia com agilidade	6,49	0,80	
Esgotamento Profissional	3,09	1,91	Crítico
Sinto-me esgotado emocionalmente no trabalho	3,43	2,11	
Sinto-me estressado no trabalho	3,25	1,89	
Sinto-me sobre carregado de trabalho	3,83	2,10	
Sinto medo no meu trabalho	1,86	1,55	
Falta de Reconhecimento	1,98	1,56	Satisfatório
Sinto que não sou reconhecido pelos colegas	2,67	2,01	
Sinto que meus colegas não me consideram qualificado	1,83	1,44	
Sinto-me injustiçado no meu trabalho	1,90	1,54	
Sinto-me discriminado no meu trabalho	1,53	1,25	
Desamparo Profissional	1,85	1,51	Satisfatório
Sinto-me inseguro no meu trabalho	1,77	1,47	
Sinto-me desamparado no meu trabalho	1,87	1,49	
Sinto-me sozinho no meu trabalho	2,14	1,78	
Sinto-me excluído no meu trabalho	1,60	1,31	

3.1 Análise de Grupos

Quanto à análise de grupos por meio dos testes não paramétricos, foi identificado o teste de Mann-Whitney para dois grupos e o Kruskal-Wallis, para três grupos. Dessa forma, o teste de Mann-Whitney não apresentou nenhuma interferência significativa entre grupos (masculino e feminino). No entanto, foram identificadas diferenças entre faixa etárias, nas dimensões realização profissional (tabela 2), assistência no trabalho (tabela 6), esgotamento profissional (tabela 7) e desamparo profissional (tabela 8). A tabela 2, "Realização profissional por faixa etária", destaca que há diferença de percepção entre a faixa etária "acima de 50 anos" e as faixas etárias "de 21 a 40 anos" e "de 41 a 50 anos".

Os professores com maior idade possuem também melhor percepção sobre a realização profissional, quando comparados às faixas etárias mais jovens. Nesse sentido, os nascidos em meados do século passado (acima de 50 anos) acreditam que somente por meio do trabalho é possível se desenvolver profissionalmente (Melo; Faria; Lopes, 2019), podendo ser um indício da alta realização profissional por parte da geração mais antiga. Além disso, os profissionais mais antigos na instituição, com maior experiência profissional, possuem maior poder na instituição e se utilizam dessa influência para manter “boas relações” na organização de trabalho. Enquanto os trabalhadores da geração mais jovem cresceram em um contexto tecnológico, rodeados por ferramentas interativas que podem impactar no modo de se comunicar e, conseqüentemente, no desenvolvimento das relações interpessoais (Otero; Yaegashi; Kamimura, 2024).

Uma hipótese possível é que os mais jovens possuem o vigor reduzido devido à carga psicológica que absorvem em decorrência de se encontrarem mais envolvidos em discursos midiáticos que ora demonstram tipos de vida ideal, ora reforçam discursos negativos sobre a população que não usufrui daquele tipo de vida demonstrado pelos *influencers* (Mccosker; Gerrard, 2020). Em consequência desses discursos, os jovens profissionais percebem o trabalho sob uma ótica diferente dos mais velhos.

Tabela 2: Realização profissional por faixa etária

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std.Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
De 21 a 40 anos De 41 a 50 anos	-13,223	8,913	-1,484	,138	,414
De 21 a 40 anos Acima de 50 anos	-39,080	8,913	-4,385	,000	,000
De 41 a 50 anos Acima de 50 anos	-25,857	9,518	-2,717	,007	,020

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

O construto realização profissional indica, quando comparado por tempo de experiência profissional, que os docentes com maior experiência profissional (acima de 20 anos), nas modalidades presencial e EaD, se sentem mais realizados profissionalmente em relação aos docentes com menor tempo de experiência nas duas modalidades (até 10 anos).

Tabela 3: Realização profissional por tempo de experiência presencial e EaD

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std.Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
Até 10 anos De 11 a 20 anos	-17,610	8,478	-2,077	,038	,113
Até 10 anos Acima de 20 anos	-29,876	9,624	-3,104	,002	,006
De 11 a 20 anos Acima de 20 anos	-12,266	10,300	-1,191	,234	,701

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

A tabela 4 destaca também divergências nas opiniões entre grupos quando é considerado apenas o tempo de experiência profissional na modalidade EaD. Os profissionais que apresentam maior tempo de trabalho na modalidade possuem também a dimensão realização profissional mais elevada. Assim, pode-se inferir que os profissionais que possuem uma carreira profissional mais extensa, bem como maior amadurecimento e adaptação profissional, dispõem de uma percepção favorecida sobre a dimensão realização profissional.

Tabela 4: Realização profissional por tempo de experiência EaD

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust
Menos de 5 anos De 5 a 10 anos	-15,983	8,363	-1,911	,056	,168
Menos de 5 anos Acima de 10 anos	-35,237	9,787	-3,600	,000	,001
De 5 a 10 anos Acima de 10 anos	-19,254	9,871	-1,950	,051	,153

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

Quanto à tabela 5, que compara a “Liberdade de expressão por experiência profissional”, essa revela que há uma diferença estatisticamente significativa sobre a percepção da amostra com tempo de experiência profissional até 10 anos e acima de 20 anos. A amostra com até 20 anos de experiência acredita ter maior liberdade de expressão quando comparado aos que possuem até de 10 anos de experiência profissional, ou seja, quanto menor experiência, menor é a liberdade de expressão. Tal fato possibilita inferir que os profissionais que possuem mais tempo na organização se sentem mais à vontade para se expressar, podem fazê-lo mais facilmente e são mais considerados na organização.

Tabela 5: Liberdade de expressão por experiência profissional no presencial e EaD

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
Até 10 anos De 11 a 20 anos	-8,100	8,429	-,961	,337	1,000
Até 10 anos Acima de 20 anos	-24,120	9,568	-2,521	,012	,035
De 11 a 20 anos Acima de 20 anos	-16,021	10,240	-1,564	,118	,353

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

A tabela 6 apresenta o tema “Assistência no trabalho por faixa etária” e expõe que ocorre uma diferença estatisticamente significativa entre a faixa etária “de 21 a 40 anos” e “acima de 50 anos”. Os profissionais com mais de 50 anos possuem uma melhor percepção e se sentem melhor assistidos em seu trabalho, diferente dos profissionais de 21 a 40 que possuem uma percepção ruim sobre a assistência recebida em seu trabalho.

Tabela 6: Assistência no trabalho por faixa etária

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
De 21 a 40 anos De 41 a 50 anos	-,954	8,845	-,108	,914	1,000
De 21 a 40 anos Acima de 50 anos	-22,485	8,845	-2,542	,011	,033
De 41 a 50 anos Acima de 50 anos	-21,531	9,445	-2,280	,023	,068

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

Em se tratando do esgotamento profissional por faixa etária, há uma diferença estatisticamente significativa entre as faixas etárias “acima de 50 anos” e “de 21 a 40 anos”, conforme demonstrado na tabela 7. Os profissionais com faixa etária entre 21 e 40 anos percebem um grau maior de esgotamento profissional, principalmente quando comparado com os profissionais acima de 50, que apresentam um nível mais baixo de esgotamento profissional.

Tabela 7: Esgotamento profissional por faixa etária

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
Acima de 50 anos De 41 a 50 anos	21,929	9,519	2,304	,021	,064
Acima de 50 anos De 21 a 40 anos	40,788	8,914	4,576	,000	,000
De 41 a 50 anos De 21 a 40 anos	18,859	8,914	2,116	,034	,103

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

O Desamparo profissional por faixa etária também apresenta uma diferença estatisticamente significativa entre as faixas etárias acima de 50 e de 21 a 40. A faixa etária mais jovem possui uma percepção maior sobre o desamparo profissional, principalmente, quando comparado com a faixa etária mais velha, que possui uma percepção menor sobre o desamparo profissional em seu trabalho.

A seguir, na tabela 8, tem-se que na categoria desamparo profissional a diferença entre grupos ocorre entre aqueles com maior idade e aqueles com menor idade. Esse cenário sinaliza que aqueles docentes com mais idade são menos sensíveis às dificuldades vivenciadas no contexto laboral, ou ainda, que estes sujeitos estariam melhor preparados para recebê-la. Entretanto, uma hipótese pode ser definida, segundo a qual essa diferença na percepção de desamparo possa estar relacionada a fatores geracionais, conforme investigou Figueiredo e Klautau (2019).

Tabela 8 - Desamparo Profissional por faixa etária

Amostra1 Amostra2	Estatística de Teste	Std. Erro	Erro Estatística de Teste	Sig.	Sig. Ajust.
Acima de 50 anos De 41 a 50 anos	14,673	8,883	1,652	,099	,296
Acima de 50 anos De 21 a 40 anos	25,019	8,318	3,008	,003	,008
De 41 a 50 anos De 21 a 40 anos	10,345	8,318	1,244	,214	,641

Cada linha testa a hipótese nula que as distribuições da Amostra 1 e da Amostra 2 são as mesmas.

São exibidas significâncias assintomáticas (teste de 2 lados). O nível de significância é 0,05.

Valores de significância foram ajustados pela correção de Bonferroni para múltiplos testes.

Diante do exposto, pode-se perceber que a faixa etária mais antiga e com mais tempo de trabalho possui maior resiliência frente às vivências laborais negativas, uma vez que têm uma melhor percepção sobre realização profissional no âmbito de trabalho, como também percebe maior assistência ao trabalho e, em paralelo, compreende ter menor esgotamento profissional e desamparo profissional, quando comparada com a faixa etária mais jovem, que se sente mais prejudicada nessas percepções. Dessa forma, entende-se que os profissionais mais jovens e com menor tempo de experiência se apresentam mais insatisfeitos em seu ambiente de laboração.

4. Conclusão

Esta pesquisa analisa os indicadores de prazer-sofrimento no trabalho docente realizado a distância, numa perspectiva geracional, tendo como campo empírico 163 professores do ensino superior vinculados à UAB. A compreensão deste tema elucida as vivências do trabalhador docente no contexto laboral da EaD, ampliando as possibilidades de transformação desse contexto em vivências mais substantivas e satisfatórias.

O trabalhador docente na EaD busca se adequar ao uso das tecnologias digitais que compõe esse ambiente. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho contemporâneo, direcionados por uma lógica neoliberal também impactaram o funcionamento das IES e consequentemente a modalidade a distância. Contudo, as gerações mais antigas apresentam maior dificuldade de adaptação quando comparadas com a adaptação dos profissionais mais jovens.

A aplicação do instrumento EIPST permitiu o acesso a falas que emergem do contexto de trabalho proveniente da perspectiva docente. Embora os construtos que abordam o prazer tenham obtido resultados satisfatórios, o sentido “Sinto que sou valorizado pelo que faço” obteve o menor índice. Em relação aos aspectos que mensuram o sofrimento com índices mais críticos, os itens “sinto que não sou reconhecido pelos colegas” e “sinto-me sozinho no meu trabalho” demonstram uma carência referente ao reconhecimento no trabalho, questão que pode ser elemento de observação da gestão dos docentes.

Nesse sentido, pode-se relacionar a um problema com a vivência da polidocência e a inexistência de construção do coletivo de trabalho, de forma que não se articula um espaço de convivência no grupo de pessoas que compartilham interesses em comum, como, por exemplo, o planejamento da disciplina, ocorrendo apenas a partilha de atividades entre os docentes que ministram a disciplina, mas não ocorre o desenvolvimento do coletivo de trabalho. Desse modo, o fato apresentado prejudica a construção da identidade do indivíduo, pois é apenas no espaço coletivo que o sujeito consegue vivenciar e alcançar o olhar de aprovação do outro.

Merece destaque, também, os aspectos diferenciados aos grupos de docentes com maior experiência profissional e/ou maior idade em relação àqueles menos experientes ou mais jovens, o que se traduz em uma preocupação com esses últimos grupos, uma vez que relatam possuir percepções menos positivas do trabalho, com menor cooperação, menor realização profissional, maior esgotamento profissional e maior desamparo profissional, resultando numa maior insatisfação profissional, prescrevendo maiores preocupações da gestão com esses grupos de professores.

Ao realizar um comparativo geracional, percebe-se então que os profissionais que possuem maior tempo de experiência de trabalho no âmbito da EaD se sentem mais realizados profissionalmente, bem como os profissionais com mais tempo de profissão (presencial e EaD) também se sentem mais à vontade para expor suas ideias e opiniões.

Seguindo a mesma lógica, identificou-se que os profissionais que compõem o grupo de faixa etária mais jovem avaliaram pior a categoria desamparo profissional quando comparados a faixa etária com mais idade. Por fim, os docentes mais jovens percebem maior esgotamento profissional quando comparado aos mais velhos.

Com o estudo, pode-se verificar a pertinência do instrumento de coleta aplicado, além de servir como estímulo à reflexão dos docentes, profissionais da área da educação e gestores, dado que o percurso para buscar e dar início à transformação é a reflexão. Por fim, espera-se que essa pesquisa possa contribuir e trazer relevância para o seu meio, sobretudo que colabore com futuras pesquisas mediante a escuta ativa da realidade do trabalho docente na EaD, por meio de estudos qualitativos.

Biodados e contatos dos autores



ARAÚJO, A. A. é doutoranda e mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2021). Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (2017). Experiência em pesquisa na área de Administração, atuando principalmente nos temas: psicodinâmica do trabalho, trabalho docente e EAD.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8923-9525>

E-mail: andressa.aguiar@aluno.uece.br



SANTOS, A. C. B. é doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN, 2013). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2005). Docente e pesquisadora na Universidade Estadual do Ceará (UECE). Experiência em pesquisa na área de Administração, atuando principalmente nos seguintes temas: psicodinâmica do trabalho, mudanças nas organizações e na administração sob o capitalismo flexível, pesquisa qualitativa.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

E-mail: ana.batista@uece.br



AZEVEDO, P. P. é professora do Centro Universitário INTA - UNINTA. Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará - UECE, participante do GIS - Grupo Integra Saberes com pesquisa centrada na abordagem teórica Psicodinâmica do Trabalho. Graduada em Administração pela Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA e em Pedagogia pelo Centro Universitário INTA - UNINTA. Especialista em Gestão de Pessoas e Tutoria em Educação à Distância.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8283-2657>

E-mail: priscilaportelaazevedo@gmail.com



LELLES, S.L.C. é doutorando em Administração pela Universidade Estadual do Ceará. Possui especialização em Negociação Coletiva pela UFRGS e Mestrado em Engenharia de Produção pela COPPE/UFRJ. É servidor público do IBGE, atuando na gestão de pessoas. Tem interesse acadêmico no mundo do trabalho e perspectivas de melhoria de suas condições, bem como no desenvolvimento de um serviço público mais efetivo e relevante para a sociedade.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3915-072X>

E-mail: sergiolcelles@gmail.com

Referências

- ABREU-DE-LIMA, D.; MILL, D. Reflexões sobre autonomia e limitações nas relações polidocentes na educação a distância. **Teoria e Prática da Educação**, Maringá, v. 16, n. 1, p.33-46, abr. 2013. Quadrimestral.
- ALVES, D. M. G.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Modelo para estudo de negócios sociais à luz da psicodinâmica do trabalho: metodologia qualitativa para pesquisas sobre vivências em organizações de impacto social. **Revista Gestão em Análise**, [s.l.], v. 7, n. 1, p.106-117, 29 jun. 2018. Instituto para o Desenvolvimento da Educação.
- ANJOS, F. B.; MENDES, A. M. A psicodinâmica do não-trabalho. Estudo de caso com concurseiros. **Rev Laborativa** [Internet]; 4 (1): 35-55, 2015.
- ARAÚJO, A.A. *et al.* Metodologia para Pesquisa sobre Trabalho Docente em Contextos Inovativos de Ensino a Distância à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. **EaD em Foco**, v. 10, n. 2, e950, 2020.
- AREOSA, J. Comentário ao artigo "A Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho": Christophe Dejours e a Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, Lisboa, v. 33, n. 2, p. 29-41, 2019.
- BAPTISTA, M. N. *et al.* Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, São Paulo, p.564-570, jan. 2019.
- COMAZZETTO, L. R. *et al.* A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, jan. 2016.
- DEJOURS, C. Sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, 33 (2), 9-28, 2013.

- EVARISTO, J. L. de S.; MOTA, M. de O.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. Atualizações metodológicas para estudo do novo mundo do trabalho: *revisiting* da escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 9, n. 8, p. 1-30, 30 jul. 2020.
- FERREIRA, G. M. dos S.; FREITAS, R. C.; MOREIRA, L. C. P. Inovação, TIC e docência: práticas e concepções de professores em uma IES privada. **Revista Internacional de Educação Superior**, [s.l.], v. 4, n. 1, p.25-51, 9 jan. 2018. Universidade Estadual de Campinas.
- FIGUEIREDO, F.; KLAUTAU, P. O sujeito à mercê do mercado: desamparo e precarização das relações de trabalho. **Trivium-Estudos Interdisciplinares**, v. 11, n. 2, p. 146-155, 2019.
- HOFFMANN, C. *et al.* P. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educação e Pesquisa**, v. 45, 2019.
- LUZ, M. A. M.; FERREIRA NETO, J. L. Processos de trabalho e de subjetivação de professores universitários de cursos de educação à distância. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 20, n. 2, p. 265-274, 2016.
- MCCOSKER, A.; GERRARD, Y. Hadepression depression on Instagram: Towards a more inclusive mental health research methodology. **New media & society**, p. 1461444820921349, 2020.
- MELO, M. C. de O. L.; FARIA, V. S. P. DE; LOPES, A. L. A construção da identidade profissional: estudo com gestoras das gerações Baby Boomers, X e Y. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. SPE, p. 832-843, 2019.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Editora Casa Psi, 2007.
- MORAES, A.; FERRAZ, D.; AREOSA, J. Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio? **Revista Tmq - Techniques, Methodologies And Quality**, Lisboa, n. 1, p.11-23, jan. 2018.
- NOCETTI, M. R. ¿Iguualdad de género en el trabajo universitario? Visibilizar y reconocer el impacto del trabajo de cuidados en las trayectorias laborales. In: Dall'Asta, Andrea Pujol y Constanza *et al.* **Trabajo, actividad y subjetividade Debates abiertos**. Córdoba: Licencia Creative Commons, 2013. p. 12-320.
- OTERO, C. S.; YAEGASHI, J. G.; KAMIMURA, L. N. Tecnologias digitais na contemporaneidade: reflexões acerca da vulnerabilidade do ser humano no ciberespaço. **Revista Brasileira de Iniciação Científica**, [S. l.], v. 10, p. 023005, 2023.
- VELOSO, B. G.; MILL, D. R. S. Docência no sistema Universidade Aberta do Brasil: uma análise sobre o docente-autor/conteudista e o docente-formador/aplicador. **Revista Emrede - Revista De Educação À Distância**, v. 8, p. 1-16, 2021.
- OLIVEIRA, C. da S. Neoliberalismo, sofrimento e indiferença. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 365-373, 2022.
- PRENSKY, M. Nativos digitais, imigrantes digitais. **On the horizon**, v. 9, n. 5, p. 1-7, 2001.
- SILVA, J. L. L. da. A psicodinâmica do trabalho e as vivências de prazer-sofrimento na docência universitária: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Educação em Páginas**, Vitória da Conquista, v. 2, p. e12977, 2023.
- TEIXEIRA, T. da S. C.; MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Produtivismo acadêmico: quando a demanda de trabalho excede o tempo de trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v. 54, 2020.
- UECE - Universidade Estadual do Ceará. **Secretaria de Apoio às Tecnologias Educacionais**. Fortaleza, CE: UECE/ SATE, 2023. Disponível em: <https://www.uece.br/sate/institucional/conheca-a-uab/> - Acesso em: 20 de dezembro de 2023.