



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

VANESSA SILVA DE OLIVEIRA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ATIVIDADE DE PROFESSORES
SUBSTITUTOS**

**CAMPINA GRANDE
2017**

VANESSA SILVA DE OLIVEIRA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ATIVIDADE DE PROFESSORES
SUBSTITUTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do título de Licenciatura e Bacharelado em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Organizacional.

Orientador: Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva.

**CAMPINA GRANDE
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

O48p Oliveira, Vanessa Silva de.

Precarização do trabalho na atividade de professores substitutos [manuscrito] / Vanessa Silva de Oliveira. - 2017.
61 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2017.

"Orientação: Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva, Departamento de Psicologia".

1. Psicodinâmica do trabalho. 2. Organização do trabalho.
3. Precarização. 4. Professores substitutos. I. Título.

21. ed. CDD 158.7

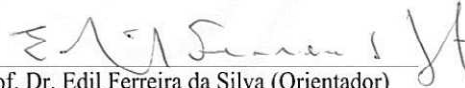
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ATIVIDADE DE PROFESSORES
SUBSTITUTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do título de Licenciatura e Bacharelado em Psicologia.

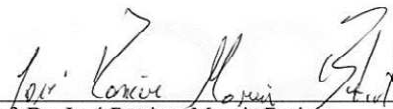
Área de Concentração: Psicologia Organizacional.

Aprovada em: 08/08/2017.

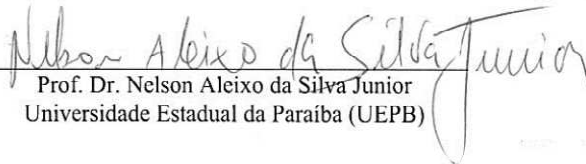
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Edil Ferreira da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. José Roniere Morais Batista
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)



Prof. Dr. Nelson Aleixo da Silva Junior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meu pais e irmãos, pela dedicação,
companheirismo e amizade, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente, pela dádiva da vida.

Aos meus pais, Vital e Arcangela, e aos meus irmãos, Damião e Daniel, por todo apoio e incentivo ao longo de toda a vida.

Adentrar em uma universidade não é fácil, sobretudo sem o apoio de pessoas que nos amam. Por este motivo, meu eterno agradecimento a Lays, Arthur, Renato, minhas madrinhas e toda a sua família, pelo incentivo em todas as situações. Sem a ajuda de vocês, eu nada seria.

A minha família Sementes de Luz, em especial a Valter e Rivaíde, por todo amor, toda paciência, e por serem luz em minha vida em dias nublados. Meus eternos painho e mainha, que Deus me deu de presente.

Aos meus amigos do curso de Psicologia, com os quais pude dividir momentos de alegria.

Ao professor Edil Ferreira da Silva, pela maravilhosa orientação e paciência, pelo partilhamento de seu imenso conhecimento ao longo dessa orientação e pela dedicação.

Aos professores do Curso de Psicologia da UEPB, em especial, Aline Lobato, pela excelente profissional e ser humano com um coração imenso. A senhora, toda a minha admiração.

A todos os maravilhosos/as que fazem parte da Empresa Junior Transformare, pelo apoio de sempre; esta vitória também é de vocês!

A todos os funcionários do Departamento de Psicologia da UEPB, por toda a dedicação e atendimento quando foi necessário, vocês são exemplos de profissionais para mim.

A Pedro, Mayara e a Taynah, pela enorme paciência, apoio, amizade e amor ao longo dos anos, e que fazem a vida ser mais leve e feliz.

A Rafael, pela dedicação, amor, amizade, e por tantas outras coisas que não cabem aqui!

A Roniere, pela amizade. Minha gratidão eterna, professor!

A Bichento (*in memoriam*), pela companhia maravilhosa ao longo da vida.

"A morte é apenas uma travessia do mundo, tal como os amigos que atravessam o mar e permanecem vivos uns nos outros. Porque sentem necessidade de estar presentes, para amar e viver o que é onipresente. Nesse espelho divino veêm-se a face; e sua conversa é livre e pura. Este é o consolo dos amigos e embora se diga que morrem, sua amizade e convívio estão, no melhor sentido, sempre presentes, porque são imortais. "

(William Penn)

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre precarização do trabalho e sofrimento psíquico na atividade dos professores substitutos do campus I, de uma Universidade Pública no Município de Campina Grande, Paraíba. De acordo com revisão bibliográfica realizada, o tema da precarização é bastante divulgado em suas várias vertentes e conexões, mas se verificou uma lacuna em sua relação com o trabalho de professores substitutos. Neste sentido, foi justificada a realização desta pesquisa por abarcar uma categoria profissional que tem crescido nos últimos anos em face das reformas na legislação trabalhista que permite a contratação sem concurso público. Tratou-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa, e quanto aos seus objetivos é exploratória e interpretativa. A pesquisa foi realizada nos Departamentos de graduação de uma instituição pública de ensino superior e participaram 10 professores substitutos, que tinham pelo menos um ano de trabalho. O instrumento para a coleta de dados foi um questionário sociodemográfico e profissional e uma entrevista semiestruturada. Os dados desta pesquisa demonstram de que maneira a fragilidade no vínculo empregatício causa o sofrimento nos professores substitutos, podendo este atrapalhar o desenvolvimento de suas atividades, tais como a carga horária excessiva, falta de reconhecimento e baixa remuneração, ocasionando doenças mentais e físicas, e insatisfação. No entanto, apesar dos diversos empecilhos, o trabalho pode ainda ser transformado em fonte de prazer para estes profissionais, onde o sofrimento acaba não sendo de todo nocivo a saúde, quando os professores substitutos conseguem transformar as situações de trabalho, através da mobilização da inteligência e da personalidade do indivíduo.

Palavras-Chave: professores substitutos; precarização, organização do trabalho, atividade.

ABSTRACT

The present research analyzes the relationship between work precarization and psychic suffering by substitute professors in a campus of a public university in Campina Grande, Paraíba state. According to the literature review, the precariousness topic is widely publicized in different aspects and connections, but a gap has been found in its relation with the work of substitute professors. In this manner, the importance of more research on the subject is reinforced. It was too justified to carry out this research because it encompasses a professional category that has grown in recent years regarding employment law reforms that allows hiring in the public sector without any need for a test (from portuguese, concurso público) to applying for a job position. The research was a qualitative and quantitative research, and its objectives are exploratory and interpretative. This research was developed on the undergraduate degree department in a public institution of higher education and participated all those who had been at least one year working as a substitute professor. A sociodemographic and professional questionnaire and a semi-structured interview was used for collecting the data analysed on this work and the interviews conducted were analyzed according to the already documented content analysis method based on the thematic analysis. The data of this research demonstrate how fragility in the employment relationship causes suffering in substitute teachers, which may disrupt the development of their activities, such as excessive workload, lack of recognition and low pay, causing mental and physical illness, and dissatisfaction. However, despite the many obstacles, work can still be transformed into a source of pleasure for these professionals, where suffering ends up not being at all harmful to health, when substitute teachers can transform work situations through the mobilization of intelligence and the personality of the individual.

Keywords: substitute professors; precarization, organization of work; activity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1	A PSICODINÂMICA DO TRABALHO	13
2.1.1	O Trabalho Para a Psicodinâmica do Trabalho	14
2.1.2	O Prescrito e o Real do Trabalho	14
2.1.3	Organização do Trabalho	14
2.1.4	O Sofrimento no Trabalho	15
2.1.5	Mobilização Subjetiva	16
2.1.6	Cooperação e Confiança no Trabalho	17
2.1.7	Estratégias de Defesa	18
2.1.8	Dinâmica do Reconhecimento e Prazer no Trabalho	19
2.2	2.2 PROFESSORES SUBSTITUTOS	20
3	METODOLOGIA	22
4	RESULTADOS	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
	REFERÊNCIAS	55
	APÊNDICE A – Entrevista semiestruturada	57
	APÊNDICE B – Questionário Sociodemográfico e Profissional	58

1 INTRODUÇÃO

O tema da precarização do trabalho não é assunto novo, mas nos últimos anos tem sido bastante debatido e alvo de pesquisas. Fizemos uma revisão bibliográfica (artigos em revistas científicas, livros, bases de dados de artigos científicos) para saber da existência de publicações sobre o tema da precarização do trabalho relacionado à categoria dos professores substitutos do ensino superior no Brasil.

A pesquisa bibliográfica foi feita nas bases de dados *Scielo* (Scientific Electronic Library Online) e Periódicos/CAPES. O período do levantamento compreendeu os meses de julho e agosto de dois mil e dezesseis e foram realizadas pesquisas nesses portais acadêmicos de artigos científicos, usando o termo-chave *Precarização*. Dentre os critérios para seleção dos artigos, estava *a conexão entre Precarização e professores substitutos*; outro critério foi o ponto de corte do *tempo*, em um prazo estabelecido de *dez anos* em que a pesquisa do artigo fora publicada, o tipo de pesquisa ser qualitativa e a pesquisa ter sido realizada no Brasil.

Na base de dados *Scielo* (Scientific Electronic Library Online), foram encontrados 59 artigos. Dentre os artigos encontrados, 03 foram resultados de ensaios teóricos, todos com o tema *Precarização* em comum, mas nenhum referente a professores substitutos; 26 artigos são referentes a revisões bibliográficas, e apenas um deles tem relação com a categoria profissional professor; 01 dossiê temático; 05 artigos são resultados de pesquisas bibliográficas, sendo um destes falando sobre professores do ensino superior; 06 pesquisas documentais, e destas, apenas uma é referente a professores; 13 pesquisas qualitativas, com diversas categorias ocupacionais, sendo apenas uma referente a professores, e que se encaixa nos critérios da seleção, pois se trata de uma pesquisa qualitativa sobre professores, publicada no prazo de dez anos e realizada no Brasil; 02 pesquisas descritivas, mas nenhuma relacionada a professores; ainda, 01 análise de filme, 01 pesquisa comparativa, e 01 pesquisa quantitativa, mas sem relação à categoria profissional dos professores.

Outra base de dados consultada foi o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Nele, quando digitado o termo-chave "*Precarização*", foram apresentados o total de 253 artigos. No entanto, para agilizar o processo de pesquisa, no campo assunto foi utilizado um filtro para refinar a pesquisa, empregando o ponto de corte a partir da data da publicação, ou seja, o prazo de dez anos. Desta maneira, o número de artigos caiu para dez publicações. Dentre estes, 01 artigo fora publicado em espanhol; 01 pesquisa qualitativa, 02 artigos são sobre revisão bibliográfica, 01 ensaio teórico, 01 pesquisa quantitativa, e todos estes não tem relação com a categoria

profissional professor; ainda, 01 artigo quando clicado, aparece uma mensagem de que foi encontrado um erro inesperado, e 01 é repetido; 01 artigo foi resultado de pesquisa de campo, cujo objetivo é o de analisar de que maneira o trabalho docente da escola pública vem sendo atingido pelas mutações que ocorrem no mundo do trabalho, sobretudo, a partir da década de 1990.

A precarização do trabalho relatada na maior parte dos artigos se trata de outras categorias de trabalho, tais como: catadores de lixo, no setor industrial, em grupos familiares, dentre outros, não estando relacionada ao ensino. Nos artigos que tratam sobre a precarização do trabalho no ensino, eles a trazem como flexibilização dos direitos dos professores, carga horária excessiva, baixa remuneração e a existência e insegurança dos contratos de trabalho, falando sobre uma mercantilização das instituições, onde o objetivo principal é o lucro.

Como se pode verificar por esta revisão bibliográfica o tema da precarização é bastante divulgado em suas várias vertentes e conexões, mas se verificou uma lacuna em relação a sua relação com o trabalho de professores substitutos. Neste sentido, reforça-se a importância de mais pesquisas sobre o tema.

É por demais justificada a realização desta pesquisa por abarcar uma categoria profissional que tem crescido nos últimos anos em face das reformas na legislação trabalhista que permite a contratação sem concurso público. Esta situação cria uma divisão no seio do conjunto dos professores. De um lado, estão os professores efetivos, admitidos por concurso público, remunerado de acordo com seu nível de instrução (mestrado, doutorado, pós-doutorado, etc.). De outro, estão os professores com vínculo empregatício precário, inseridos na organização através de abertura de edital para seleção de professor substituto, com valor de remuneração diferenciada, sempre para menos e sem outros direitos que possuem os efetivos. Neste contexto, objetivou-se saber como os professores substitutos na UEPB enfrentam esta situação de precarização do trabalho em seu cotidiano e de que maneira isto rebate sobre a vida destes trabalhadores/as.

Neste trabalho, serão listadas algumas características sociodemográficas e profissionais dos professores substitutos, além de descrever como se estabelece a organização do trabalho onde eles lecionam e em quais condições eles realizam o seu exercício; ainda, de que maneira eles experimentam as relações intersubjetivas com os professores cuja situação de trabalho é efetiva.

Este trabalho é composto por sua fundamentação teórica, apresentando o arcabouço teórico que embasa a pesquisa, seguido de sua metodologia, apresentação dos resultados e considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para compreendermos a Psicodinâmica do Trabalho, é necessário que antes se faça alguns esclarecimentos quanto a sua definição. Segundo Christophe Dejours (2008), a psicodinâmica do trabalho possui duas vertentes: primeiro, “é uma disciplina clínica, que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental”; segundo, “é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social” (p. 02).

Ela tem por objeto o estudo dos processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos sujeitos, através da criação de atividades, do *saber-fazer* e novos modos operatórios (Dejours, 2008, p. 77).

Antes do surgimento da Psicodinâmica do Trabalho, propriamente dita, antecederam os estudos relacionados à Psicopatologia do Trabalho. Segundo Mendes (2007), o histórico da Psicodinâmica do Trabalho se divide em três etapas:

- I. 1980: inicialmente, o foco principal era os estudos acerca do sofrimento, a partir da organização do trabalho e suas condições, e as estratégias defensivas individuais e coletivas utilizadas para suportar esse sofrimento.
- II. 1990: passou-se a focar no trabalho real e concreto como elemento que constituía a identidade do trabalhador, e o estudo da dinâmica de reconhecimento e sua atuação nas vivências de prazer e sofrimento;
- III. Final da década de 1990: consolidação e divulgação da Psicodinâmica enquanto abordagem científica, sendo possível então de explicar as implicações do trabalho sobre os processos subjetivos, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores.

Dessa maneira, os horizontes da Psicodinâmica do Trabalho são ampliados, indo além do que abordava a Psicopatologia do Trabalho. A partir de então, são utilizados novos conceitos que irão dar conta tanto do sofrimento, prazer, alienação e da normalidade (Dejours, 2012, p. 120).

2.1.1 O TRABALHO PARA A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Segundo Dejours (2012), o trabalho não se trata apenas de uma relação salarial, indo além disto: “o trabalho é um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimentos (materiais e sociais)” (p. 24). Desta maneira, o trabalho vai se definir como aquilo que o indivíduo acrescenta as prescrições para conseguir os objetivos que foram colocados ao final do trabalho.

Estudos desenvolvidos por este autor na França (1987) fazem críticas ao modelo de organização do trabalho taylorista, onde essa organização exerce sobre o sujeito ações específicas, impactando o seu aparelho psíquico. A partir disso, o indivíduo vai ter uma percepção com um viés positivo ou negativo acerca do seu trabalho (MENDES, 1995).

2.1.2 O PRESCRITO E O REAL DO TRABALHO

Segundo Dejours, há a diferença entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho real. A elaboração do trabalho real pressupõe o distanciamento do que é prescrito para iniciar o que ele chama de “interpretação”. Após essa interpretação do trabalho, o acesso a outros agentes de interpretação que fazem parte da organização, geram o conflito nessas interpretações, onde o trabalho real não corresponde ao trabalho prescrito. A psicodinâmica torna possível então a gestão social das interpretações do trabalho pelos sujeitos, a partir do seu saber-fazer, à técnica e seus conhecimentos (2004).

2.1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para Dejours (1994, p.26) o desejo do trabalhador conflita com a realidade do trabalho quando este se depara com uma prescrição que limita seu desempenho. Segundo ele, a organização do trabalho é, de certa maneira “[...] a vontade do outro”. Ele acrescenta que a organização do trabalho é “primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações de trabalho”. Na análise psicodinâmica do trabalho isso demonstra a vontade da parte do empregador de controlar o trabalhador ao máximo, além de sua força de trabalho, onde há a inexistência do livre arbítrio do sujeito, passando então a ser submisso ao empregador, e é destituído de sua vontade própria, de seu corpo, e passa então a agir conforme a vontade deste outro que lhe é alheio (Dejours, 1994).

A partir da contradição entre aquilo que é de desejo do trabalhador e o que é imposto pelo empregador, através da organização do trabalho, resulta na carga psíquica do trabalho, causando no sujeito, um sofrimento.

Esta carga psíquica não é passível de quantificar, uma vez que é qualitativa, e traz como exemplos o prazer, satisfação, agressividade. Sendo assim, é da ordem da subjetividade, onde não é possível quantificar, e na relação homem-trabalho, são apresentados efeitos de concretude, tais como o absenteísmo, em greves, ou no que é intitulado por alguns como “presenteísmo”, quando o sujeito se engaja de maneira excessiva no desenvolver de uma tarefa no trabalho (DEJOURS, 1994). Para ele,

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe a sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica de trabalho (1994, p. 24).

Sabendo disso, esclarece-se que se um trabalho executado diminui a carga psíquica, ele é um trabalho *equilibrante*. Se, ao contrário, ele aumenta essa carga psíquica, se diz então que ele é um trabalho *fatigante*. Dessa forma, quando o trabalho é dotado de uma prescrição, e não há a possibilidade de aquele que executa o trabalho não possa executá-lo à sua maneira, a energia psíquica do sujeito irá se acumular, passando então a ser uma fonte de tensão ou desprazer, e a carga psíquica irá aumentar, causando então, sofrimento.

Ainda, segundo este autor, (DEJOURS, 1994), o sujeito não chega ao seu lugar de trabalho tal qual uma máquina nova; possui uma história singular que o antecede e que se consolida a partir de motivações, desejos, necessidades psicológicas que se agregam ao seu passado, conferindo assim a cada indivíduo, características únicas e particulares.

Dessa forma,

Os conflitos, o sofrimento e o prazer que emergem em situação de trabalho devem também sua dinâmica à organização do trabalho e às dificuldades, ou mesmo aos conflitos que ela provoca entre os indivíduos, na própria dinâmica das equipes; e nos indivíduos, em decorrência das tensões que aparecem no confronto entre a situação laboral e as obrigações próprias da esfera privada (p. 115)

2.1.4 O SOFRIMENTO NO TRABALHO

Segundo Mendes (1995), o sofrimento se caracteriza por sensações que são desagradáveis oriundas da não satisfação das necessidades, estas que por sua vez, são

originadas de maneira inconsciente e se relacionam aos desejos profundos do psiquismo dos indivíduos. Apesar das dificuldades encontradas pelos trabalhadores no tocante a organização do trabalho, estes não se deixam abater. Esse sofrimento pode ser o ponto de partida (DEJOURS, 2004), proteção para a subjetividade, na procura por onde apesar de seu sofrimento, utilizam-se de estratégias defensivas individuais ou coletivas para exercer a sua liberdade, se protegendo dos efeitos maléficos sobre a sua saúde mental; ele está diretamente ligado à inteligência.

Dejours e colaboradores (1994) diz que o sofrimento começa quando as mudanças da organização do trabalho não são possíveis e a relação do trabalhador com esta encontra-se bloqueado. Os excessos conduzem a aparição de fadiga e sofrimento.

Assim, é a partir de uma adequada investigação clínica junto aos trabalhadores que a Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2008) se esforça para compreender e fazer uma análise da inteligência que está acontecendo, em ação, inteligência esta que se produz durante a realização da tarefa, onde o trabalho executado pelos trabalhadores é quem a produz.

2.1.5 MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA

Segundo Dejours (2008), a partir da cooperação efetiva por parte dos trabalhadores, estes se engajam em uma dinâmica onde há a construção e a evolução da organização do trabalho. Nesse sentido, há a mobilização subjetiva dos sujeitos, que requer destes diversos esforços, tais como o de inteligência, elaborar a construção de opiniões acerca da maneira considerada melhor para resolver contradições e corrigir dificuldades, em outras palavras, a cooperação; ainda, os esforços para compreender e participar dos debates de opiniões que são necessárias sobre a organização do trabalho, ou espaços de discussão.

A mobilização subjetiva é o processo que vai se caracterizar pelo uso da inteligência prática. Esta não é prescrita; dessa forma, é vivida de maneira particular por cada sujeito em seu ambiente de trabalho. Segundo Mendes (1995), o trabalhador faz uso de sua personalidade e de sua inteligência, para se contestar a racionalidade subjetiva criada nas situações do trabalho, para ela, “essa dinâmica vai se apoiar no processo de contribuição-retribuição” (Mendes, 1995, p. 37).

Para Bueno e Macedo (2012), a inteligência prática é uma estratégia de enfrentamento que vai auxiliar o trabalhador a enfrentar aquilo que é prescrito do trabalho. Aqui, o sujeito se utiliza de recursos próprios e de sua capacidade de invenção, implicando a ideia de astúcia, sendo mobilizada pelo surgimento de novas situações. Do enfrentamento dessas situações, cria-se no sujeito um saber individual, que posteriormente poderá ser passado para o coletivo,

transformando-se dessa maneira em uma ação de cooperação. A partir daí, há a diminuição do sofrimento e há a transformação deste em prazer.

2.1.6 COOPERAÇÃO E CONFIANÇA NO TRABALHO

A partir das transformações na organização do trabalho com inserção de maquinário, o sujeito deve se adequar à máquina, e isso traz novas dificuldades e outros problemas. Na visão da PDT o trabalhador por sua ação ativa no ambiente de trabalho cria novas formas de como executar o seu trabalho, onde cai por terra a divisão tradicionalista entre o trabalho de concepção e o que se executa, e nesse sentido, o trabalho coletivo vai assentar-se na mobilização da inteligência (DEJOURS, 2012, p. 79).

As diferentes inteligências individuais correm o risco de provocar o nascimento de diferentes *modus operandi*, e assim, gerar confusões e contradições, e por fim, o caos. No entanto, para este autor “Um trabalho coletivo só é possível se se obtiver a reunião das inteligências singulares para inscrevê-las em uma dinâmica coletiva comum” (DEJOURS, 2012, p. 79). Em outras palavras, é necessário que haja acordo e compartilhamento naquilo que os trabalhadores estão executando, que seja algo comum, para que então sejam aceitas as formas de resolução dos problemas do trabalho. Assim, é necessário um trabalho coletivo, cooperativo. A cooperação é uma estratégia de mobilização coletiva, representando um modo de ação de um grupo de trabalhadores que estão cooperando entre si, e estão ressignificando o sofrimento.

Dessa forma, é fundamental a cooperação para o trabalho, pois segundo Dejours

A cooperação é um grau suplementar na complexidade e na integração da organização do trabalho. Não se trata apenas - a exemplo da coordenação - de assegurar as condições lógicas e as condições cognitivas de uma articulação conquistada nas atividades singulares, mas a vontade das pessoas de trabalharem juntas superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza. O que é essência da organização do trabalho (DEJOURS, 2012, p. 80)

Este autor nos diz que a falta de cooperação é um problema, e está intrinsecamente ligada à confiança, uma vez que sem confiança não há cooperação com o outro. A ausência desta confiança traz problemas para o trabalho, uma vez que há a real fragilidade dos laços das relações de trabalho.

2.1.7 ESTRATÉGIAS DE DEFESA

Dejours & Abdoucheli (1994) trazem que o conflito entre a organização do trabalho e a atividade psíquica pode ser notificado como causador do sofrimento, e ao mesmo tempo, como chave do que é possível analisar. Esse sofrimento provoca o uso das estratégias defensivas, estas que tem como objetivo adaptar o indivíduo às pressões sofridas no trabalho, e podem ser individuais e coletivas.

No que tange às estratégias individuais, Dejours (2012, p. 61) traz o sofrimento para o indivíduo devido ao trabalho repetitivo, onde este deve ser realizado em um determinado curto espaço de tempo; a partir daí, surgem as estratégias defensivas, para se opor à cólera, à angústia de se tornar uma máquina (onde ele não pensa, apenas age) e ainda, o receio de não conseguir dar conta do andamento da linha de montagem. O indivíduo cria inconscientemente enquanto estratégia defensiva individual o ato de não pensar, no sentido de não refletir sobre a sua atuação no ambiente de trabalho, pois o fato de ser destituído de si e ser obrigado a fazer um trabalho repetitivo (tal como o que acontecia no modelo de produção Taylorista), é fonte de sofrimento.

Outra estratégia individual trazida por este autor é a forma de autoaceleração; esta fundamenta-se em apoiar a atividade que é prescrita e repetitiva, a aceleração para que se obtenha o maior desempenho capaz. Dessa forma, o trabalho é levado a um ritmo intenso, o sujeito será levado a uma confusão do pensamento, e assim, sofrerá menos, devido ao seu pensamento estar agora embotado.

As estratégias defensivas coletivas vão reunir esforços para se proteger dos efeitos que são desestabilizadores para todos os que compõem o coletivo de trabalho (Dejours, 2012). Para este autor, as estratégias defensivas coletivas são dotadas de complexidade, e para sua coerência, se faz necessária a participação de todos.

Segundo ele,

Essas estratégias associam, de modo geral, condutas paradoxais sobre como assumir os riscos, indisciplina em relação às medidas de prevenção e de segurança, a não manifestação pública de expressão do medo ao sofrimento e a obrigação de participar de demonstrações ostentatórias de desprezo o enfrentamento quanto ao risco, bem como exibição dos sinais exteriores da coragem, da resistência ao sofrimento, da força, da invulnerabilidade e da virilidade (DEJOURS, 2012, p. 65).

Assim, as estratégias defensivas individuais e coletivas tem por responsabilidade defender a saúde mental dos trabalhadores.

2.1.8 DINÂMICA DO RECONHECIMENTO E PRAZER NO TRABALHO

Segundo Dejours (2012), a Psicodinâmica do Trabalho considera que a retribuição aguardada pelo indivíduo seja de natureza *simbólica*, assumindo a forma de reconhecimento. Este, apresenta-se em duas dimensões:

- Constatação, que remete ao reconhecimento feito pelas contribuições de cada indivíduo, para a organização;
- Gratidão, pela contribuição de cada indivíduo a organização.

Para ele, o reconhecimento passa por um processo de rigorosa construção de julgamentos, estes que acontecem a partir do trabalho que fora feito. No reconhecimento, os julgamentos existentes são os de *utilidade* e os de *beleza*, sendo o primeiro dito em sua essência pelo outro, numa linha verticalizadora, onde este julgamento é proferido por superiores hierárquicos, subordinados ou mesmo pelos clientes. Já o segundo, acontece em uma linha horizontal, “(...) pelos pares, os colegas, os membros da equipe ou os membros da comunidade profissional” (DEJOURS, 2012, p. 106).

Ainda, esses julgamentos tem um foco específico no trabalho realizado, e não sobre aquele que o realiza. No entanto, o reconhecimento sobre a qualidade do trabalho que foi realizado pode ser inscrito em relação à personalidade, no sentido de ganho para a identidade do sujeito. Para Dejours, “(...) a retribuição simbólica conferida pelo reconhecimento pode fazer sentido em relação às expectativas subjetivas quanto à realização de si mesmo (2012, p. 106-107).

Da relação entre trabalho e identidade, passa ainda pela mediação do outro, pelo julgamento de reconhecimento. Assim, forma-se um triângulo fundamental, o da dinâmica da identidade, atribuída a François Sigaut. Na PDT, este triângulo assume uma forma própria, tendo como elementos dessa figura o Trabalho, Sofrimento e Reconhecimento. Para Dejours,

A retribuição simbólica concedida pelo reconhecimento procede da produção do sentido que ela confere ao vivenciado do trabalho. O sentido que dá acesso ao reconhecimento é o sentido do sofrimento no trabalho, o qual, vimos, é originário e consubstanciado em toda situação de trabalho por ser, em primeira instância, confrontação aos constrangimentos em relação aos sistemas e às técnicas e, de forma geral, à resistência do real em relação à plena capacitação para o domínio completo da execução de um trabalho (o que leva, inevitavelmente, à experiência do fracasso e ao sofrimento) (DEJOURS, 2012, 9. 107-108).

Assim, o sentido do trabalho construído pelo reconhecimento, quando oferece algo que proporcione ao sujeito gratidão, com relação às expectativas criadas por ele perante a realização de si mesmo, onde há a edificação da identidade, no que tange ao campo social; dessa forma, é possível transformar o sofrimento em prazer, através da mediação do trabalho, este prazer que, segundo Mendes (1995), está relacionado à satisfação das necessidades do sujeito, aliada a noção de reconhecimento. Para Dejours (2008), essa dinâmica do reconhecimento é fundamental para a transformação do sofrimento em prazer, uma vez que, a ausência do reconhecimento leva o sujeito ao adoecimento psíquico, e a necessidade de construção de estratégias defensivas para garantir a saúde mental.

2.2 PROFESSORES SUBSTITUTOS

Tem o professor um importante papel na mediação do conhecimento para o aluno, assim, é necessário que entre eles haja uma boa interação no processo de ensino-aprendizagem. Segundo Del Prette (1998), o docente vai assumir um papel de mediação indireta, coordenando as interações entre os estudantes, tornando-os assim co-educadores dentro da sala de aula.

Além da função de potencializar os alunos, o professor também tem importante papel, pois “a aprendizagem de habilidades (sociais) e comportamentos necessários à vida adulta, como o controle de impulsos agressivos, a adaptação às normas estabelecidas e a tomada de perspectiva” (Del Prette, 1998).

Segundo Pinto e Dalben (2010), é necessário que se compreenda as transformações que ocorreram na década de 1990, nos âmbitos políticos e pedagógicos do Ensino Superior brasileiro, para a inserção de professores substitutos.

Segundo esses autores,

O Ensino Superior público brasileiro passou por profundas reformas de orientações neoliberais que repercutiram sobre as condições do trabalho docente, gerando insegurança e instabilidade para os mesmos. A reação da categoria docente diante das reformas nos evidencia dois fatores que estão claramente vinculados à emergência do professor substituto: a deserção e aposentadoria por um lado e busca por capacitação para adequar-se aos ajustes da reforma por outro (PINTO E DALBEN, 2010, p. 01).

Com essas modificações, houve a necessidade de se contratar de maneira temporária os professores, para que estes dessem conta da demanda que havia.

De acordo a lei n. 9.849, de 26 de outubro de 1999, o professor contratado de maneira simplificada, através de um contrato de trabalho com período pré-estabelecido, é solicitado

para “suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória” (BRASIL, 1999).

Com as modificações nos modos de produção do sistema capitalista, a educação também entrou na lógica do capital, onde a qualidade e a produtividade são constantemente perseguidas; segundo Mancebo (2007), as instituições de ensino são convidadas a se adaptar as novas modificações desse sistema, se ajustando as exigências do capital.

Com isso, é comum que haja a intensa flexibilização das tarefas do profissional substituto, além de mudanças com relação ao tempo, como aumento da jornada de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA:

É uma pesquisa de abordagem quantitativa e qualitativa e quanto aos seus objetivos é exploratória e interpretativa.

3.2 LOCAL DA PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) do Campus I (Campina Grande), da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Neste Centro, estão localizados os cursos de: Farmácia, Ciências Biológicas, Odontologia, Fisioterapia, Educação Física, Psicologia e Enfermagem. O CCBS é um dos cinco Centros que compõem o Campus I da UEPB. Nele, estão inseridos todos os cursos da área de saúde, com uma média de duração entre quatro e cinco anos. A cada semestre, há a entrada de no mínimo quarenta novos estudantes por curso de graduação. No período letivo de 2017.1, foram ofertadas 3.318 vagas para ingresso em todos os cursos de graduação, nos campus de Campina Grande, Lagoa Seca, Guarabira, Catolé do Rocha, João Pessoa, Monteiro, Patos e Araruna.

O CCBS no Campus I possui diversas clínicas-escola e laboratórios, todos voltados para a preparação dos alunos para a profissão, e com acesso gratuito, por se tratar de parcerias com o Sistema Único de Saúde (SUS). São eles Multiusuários (Microbiologia, Anatomia, Parasitologia, Histologia e Embriologia); Específicos: Biologia (Laboratório de Ecologia Vegetal, Laboratório de Biologia Marinha, Laboratório de Botânica, Laboratório de Ecologia de Benthos); Clínica-Escola de Odontologia; Farmácia: LABDEM, Farmácia-Escola, CERTBIO, Psicologia: Clínica-Escola, dentre outros.

3.3 PARTICIPANTES

A presente pesquisa foi realizada com os professores substitutos dos cursos lotados no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) do Campus I (Campina Grande), da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Ao todo, foram realizadas 10 entrevistas, com os professores dos seguintes cursos: Farmácia (1), Ciências Biológicas (1), Odontologia (1), Fisioterapia (2), Ed. Física (1), Psicologia (3) e Enfermagem (1).

3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Foram incluídos na pesquisa os indivíduos que se enquadraram no critério de terem contratos como substitutos com a UEPB e pelo menos um ano de serviço.

3.5 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

3.5.1 QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

Para a presente pesquisa foi utilizado um Questionário Sociodemográfico e Profissional para fazer um levantamento sobre os dados dos professores da Instituição, como gênero, idade, escolaridade, fatores ambientais, condições físicas, fatores organizacionais e relacionais, que descreveram os participantes e caracterizaram a amostra.

3.5.2 ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Foi utilizada uma entrevista semiestruturada, contendo temas relacionados ao projeto, tais como: atividade, condições de trabalho, organização do trabalho, relações de trabalho, relações intersubjetivas, sofrimento, reconhecimento, etc.

3.6 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS:

Após a aprovação da presente pesquisa pela Plataforma Brasil e Comitê de Ética da instituição, a aluna/ pesquisadora passou a procurar os Departamentos dos Cursos do CCBS, com o intuito de obter o contato dos professores que se enquadravam nos critérios de inclusão da pesquisa.

Ao chegar nos Departamentos, a pesquisadora apresentava a pesquisa e solicitava ao Chefe do Departamento o contato dos professores. Em alguns departamentos, foi disponibilizado apenas o e-mail dos professores, e em outros, e-mail e número de telefone.

Feito isto, a aluna/ pesquisadora entrava em contato com os professores, explicava a pesquisa e questionava sobre o interesse de participar da pesquisa ou não, e assim, era marcado um horário que não atrapalhasse as atividades diárias dos professores.

3.7 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

As entrevistas realizadas nesta pesquisa foram analisadas de acordo com o método de análise de conteúdo, a partir da análise temática. Conforme Laville e Dionne “o princípio da análise de conteúdo: consiste em desmontar a estrutura e os elementos desse conteúdo para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação” (1999, p.214).

Segundo Minayo (2004, p. 203), a análise de conteúdo parte em primeiro plano objetivando atingir um nível mais aprofundado: aquele que ultrapassa os significados manifestos. Para isso, a análise de conteúdo em termos gerais relaciona estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados.

Para alcançar o objetivo do estudo, a análise de conteúdo tem se dividido em várias técnicas, entre as quais podemos destacar: análise de expressão; análise das relações; análise temática e análise da enunciação. Nesta pesquisa foi utilizada a análise temática.

Neste contexto segundo Minayo (1992), a análise temática desdobra-se ainda em três etapas.

1 A Pré-Análise – Será a fase de escolha dos documentos a serem analisados e que conseqüentemente irão auxiliar nas interpretações finais. Isto de acordo com os objetivos e hipóteses iniciais que se necessário nesta fase devem ser reformuladas. Esta fase ainda pode ser decomposta em seguintes tarefas: leitura flutuante; constituição do corpus e formulação de hipóteses e objetivos.

2 Exploração do Material – Nesta fase ocorre a codificação do material, onde os dados brutos serão transformados em dados que possibilitem a compreensão do texto. Para isto em primeiro lugar se realiza o recorte do texto em unidades de registro, em segundo se devem escolher regras que permitam alguma forma de quantificação, e por último se deve escolher as categorias teóricas que comandarão a especificação dos temas.

3 Tratamento dos Resultados Obtidos e Interpretação – Nesta fase os dados específicos e condizentes ao objetivo da pesquisa já foram coletados, possibilitando assim a análise dos dados de acordo com a teoria abordada na pesquisa, ou se necessário recorra a teorias que através da leitura do material seja proporcionado a devida abordagem.

A interpretação é a parte compreendida como fundamental quanto ao entendimento dos dados, uma vez que o pesquisador poderá obter uma compreensão para além do real apresentado na análise dos mesmos.

A partir da análise dos dados das entrevistas foram elencadas as seguintes categorias: Organização do trabalho; Relações intersubjetivas do trabalho; Reconhecimento no trabalho; Prazer e sofrimento psíquico e Saúde e trabalho.

3.8 QUESTÕES ÉTICAS:

Esta pesquisa cumpriu todos os preceitos éticos de sigilo e anonimato a respeito dos sujeitos que foram alvo da elaboração e reflexão dessa pesquisa. Antes do início da coleta de dados esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba (CEP – UEPB), e nela foram observados e respeitados os aspectos éticos concernentes a Resolução de Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que delimita as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

4 RESULTADOS

A seguir apresentaremos os resultados dos dados da pesquisa que foram levantados através de um questionário sociodemográfico e profissional e de uma entrevista semiestruturada.

4.1 IDENTIFICAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL

Foram levantadas nessa seção questões referentes a sexo, idade, nível de escolaridade, ano de admissão na instituição de ensino, tempo de profissão, carga horária e vínculo empregatício dos participantes. O número de participantes na pesquisa foi de 10 (n=10), sendo 05 homens (50%) e 05 mulheres (50%).

A idade média foi de 33,9 anos, com um desvio padrão de 4,74 (DP= 4,74), sendo o mínimo 29 anos, e o máximo, 43 anos. Com relação a escolaridade, 06 pessoas responderam que tem Pós-graduação completa (mestrado, doutorado), seguido de 03 pessoas quem tem Pós-graduação incompleta/ em andamento, e apenas 01 pessoa disse ter o Ensino Superior completo.

Sobre o ano de admissão na instituição, três pessoas disseram que adentraram no ano de 2013, representando 30% da amostra. Mais 20% dos participantes, duas pessoas responderam que ingressaram no ano de 2012, outras duas responderam o ano de 2014 (20%), e outras duas, o ano de 2015 (20%), seguido de 01 pessoa que entrou na instituição no ano de 2010 (10%).

Com relação a carga horária, 02 pessoas disseram ser do regime de trabalho T20, e 08 pessoas, T40. O vínculo empregatício de todos é de “Contrato com tempo determinado/trabalho temporário”.

4.2 CONDIÇÕES E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

Foram trazidas nessa seção questões relacionadas às condições de trabalho vivenciadas pelos professores, tais como o *Ambiente e Condições Físicas* (Ambiente Físico, Exigências Físicas e Instalações) e *Fatores Organizacionais e Relacionais* (Ritmo de Trabalho, Relações no Trabalho e O que é mais marcante no meu Trabalho).

Com relação ao *Ambiente Físico*, a questão que aparece com mais força é sobre o calor intenso, onde 05 participantes assinalaram essa opção, seguidos pelo ruído constante ou

incômodo, com 04 professores assinalando essa opção. De outro lado, as opções que nenhum dos professores marcaram foram “vibrações (oscilações ou tremores no corpo, ou nos membros)” e “frio intenso” (Tabela 1).

Com relação às *Exigências Físicas*, o quesito que aparece com mais força é o de “permanecer muito tempo de pé na mesma posição”, onde 08 professores assinalaram essa opção. Para eles, o fator menos selecionado foi o de “subir e descer com muita frequência”, onde apenas 01 professor selecionou este item (Tabela 1).

No quesito *Instalações*, foi questionado sobre a presença ou ausência de alguns fatores, considerados importantes para o dia-a-dia de trabalho. Dentre estes fatores, um que se sobressaiu positivamente foi a questão do “mobiliário adequado”, onde 08 professores marcaram esta opção. Em oposição, um fator que eles ressaltaram a ausência, foram os de “espaço de trabalho adequado para a tarefa que se realiza”, e “equipamentos e ferramentas adequados”, onde 06 professores assinalaram estas opções (Tabela 1).

Tabela 1. Frequência de respostas para o Ambiente e Condições Físicas (n=10)

Ambiente Físico	f	Exigências Físicas	F	Instalações	Si m	Nã o
Calor intenso	05	permanecer muito tempo de pé na mesma posição	08	mobiliário adequado (mesas, cadeiras, etc)	08	02
Ruído constante ou incômodo	04	gestos repetitivos	04	vestiários e banheiros suficientes e/ou adequados	07	03
Agentes químicos	03	permanecer muito tempo de pé com deslocamento	03	espaços adequados para pausas, lanches ou repousos	05	05
Ruído muito elevado	03	esforços físicos intensos	02	espaço de trabalho adequado para a tarefa que se realiza	04	06
Poeiras ou gases	03	posturas penosas	02	equipamentos e ferramentas adequados	04	06
Agentes biológicos	02	permanecer muito tempo sentado	02			
Radiações	01	permanecer muito tempo no mesmo local	02			
Vibrações	0	subir e descer com muita frequência	01			
Frio intenso	0					

Em relação aos *Fatores Organizacionais e do Trabalho*, foi questionado inicialmente acerca do Ritmo de Trabalho executado por cada professor, e sobre as situações às quais eles estão expostos no trabalho. O item que os professores mais assinalaram foram as situações de “ter que depender do trabalho de colegas”, e “ter que suprimir ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho”, onde 07 assinalaram estas opções. Em contrapartida, os itens onde não houve nenhuma marcação foram os referentes a “não poder desviar o olhar do trabalho”, “influência do ritmo de uma máquina ou equipamento” e “complexidade” (Tabela 2).

No quesito *RELAÇÕES NO TRABALHO*, os professores informaram a respeito das relações no ambiente de trabalho. Um item que foi unânime entre os professores foi sobre ser “possível que a equipe discuta sobre o trabalho informalmente”. Um item que dividiu os participantes foi o sobre ser “frequente a necessidade de ajuda entre os colegas”, onde 05 marcaram a opção “Sim”, e a outra metade, “Não” (Tabela 2).

Ainda, foi questionado a eles sobre os riscos em que eles estão expostos a partir dos relacionamentos. Seis professores disseram que estão expostos a *Agressão Verbal*, e quatro professores disseram estar expostos a *Agressão física* e *assédio sexual*. Sete professores relataram não estar expostos a *Discriminação relacionada à nacionalidade ou raça*, ou *Discriminação sexual* (Tabela 2).

Tabela 2. Frequência de respostas para *Fatores Organizacionais e do Trabalho* (n=10)

Ritmo de Trabalho	f	Relações no Trabalho	Sim	Não	Riscos Expostos	Sim	Não
ter que depender do trabalho de colegas	07	possível que a equipe discuta sobre o trabalho informalmente	10	0	agressão verbal	06	03
ter que suprimir ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho	07	a minha opinião é considerada, para o funcionamento do serviço	07	02	agressão física	04	05
ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo	05	possível expressar-me à vontade	06	04	assédio sexual	04	05
normas de produção ou prazos rígidos a cumprir	05	possível que a equipe discuta sobre o trabalho regularmente	06	04	intimidação (ameaçar, assustar, provocar medo)	03	06
ter que me apressar	03	frequente a necessidade de ajuda entre os	05	05	discriminação ligada à idade	03	06

		colegas				
frequentes interrupções	03				discriminação relacionada à nacionalidade ou raça	02 07
ter que atuar a partir da demanda/necessidade dos clientes ou usuários	02				discriminação relacionada a uma deficiência física ou mental	02 07
ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda	01				discriminação sexual	02 07
ter que estar atento aos sinais/informações de uma máquina ou equipamento	01					
hipersolicitação	01					
ter que dormir em horários pouco usuais por causa do trabalho	01					
ter que ultrapassar o horário normal de trabalho	01					
não poder desviar o olhar do trabalho	0					
influência do ritmo de uma máquina ou equipamento	0					
complexidade	0					

Em relação ao *Contato com o público* (clientes, fornecedores, outros profissionais), 09 informaram que tem esse tipo de contato, e 01 pessoa não respondeu.

Sobre o *Tipo de contato (Direto, Indireto)*, 09 responderam que esse contato é direto, e 01 pessoa respondeu que não tem contato.

No que tange a qualidade desse contato, a maior parte dos professores (06) revelaram que “Frequentemente”, esse contato é *Bom*. Ainda, seis professores relataram que “Às vezes”, esses contatos podem ser *Desgastantes*. (Tabela 3).

Tabela 3. Frequência de respostas para *Qualidade do Contato* (n=10)

Contato	Sempre	Frequentement e	Às vezes	Rarament e	Nunca	Não responde u
Bons	03	06	-	-	-	01

Gratificantes	04	05	01	-	-	-
Desgastantes	-	01	06	02	-	01
Desagradáveis	-	-	03	05	01	01

Foi questionado, ainda, sobre o que era necessário nesse contato. Um bom número de professores (05) disse que “Frequentemente” eles têm de *lidar com as exigências do público*. Cinco professores relataram que “Raramente” tiveram de *suportar agressão verbal do público*, e sete professores relataram que “Nunca” tiveram de *suportar agressão física do público* (Tabela 4).

Tabela 4. Frequência de respostas para *Necessidade do Contato* (n=10)

Contato	Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca	Não respondeu
Lidar com as exigências do público	04	05	01	-	-	-
Lidar com situações de tensão nas relações com o público	02	02	03	03	-	-
Suportar agressão verbal do público	-	-	01	05	03	01
Suportar agressão física do público	-	-	-	01	07	02
Envolver-me emocionalmente com o público	04	01	05	-	-	-
Modificar ou adaptar o modo de trabalhar para atender as necessidades do público	04	02	04	-	-	-

Em relação sobre *O que é mais marcante no meu trabalho*, os professores destacaram alguns itens sobre como é o cotidiano de trabalho deles em geral. Dessa maneira, 09 professores destacaram que seu trabalho é um lugar “onde se aprende coisas novas”. Em oposição, alguns professores relataram que Não é um fator o trabalho ser “muito complexo e difícil”. (Tabela 5).

Tabela 5. Frequência de respostas para *O que é mais marcante no meu trabalho* (n=10)

Relações no Trabalho	Sim	Não	Não Respondeu
Onde se aprende coisas novas	09	01	-
Monótono	02	07	01
Variado	02	07	01
Criativo	10	-	-
Muito complexo/difícil	02	07	01
Com exigências excessivas relacionadas com momentos de atenção e concentração, devido a ritmos de trabalho elevados	06	04	-

Na sequência apresentaremos as categorias de análise que surgiram a partir das análises das entrevistas.

4.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Os dados mostram que a organização do trabalho dos professores substitutos é dividida entre as suas tarefas desenvolvidas em sala de aula, orientação de alunos e reuniões de departamentos. As disciplinas que os professores lecionam são determinadas pela Chefia de cada Departamento e sua quantidade depende da carga horária que cada professor exerce, de acordo com seu contrato de trabalho. Pode ser 20, 30 ou 40 horas.

Nessa primeira categoria, um dos aspectos que se sobressaem é a quantidade de disciplinas lecionadas por cada professor substituto. Geralmente estes professores lecionam entre quatro a seis disciplinas por semestre. Como são contratados por tempo determinado eles são selecionados para substituir outro professor que se ausentou por algum motivo, sendo que na prática, na maioria das vezes assumem disciplinas de mais de um professor efetivo. Vemos, então, que no real do trabalho as atividades são diferentes do que está na prescrição. Quando o professor faz a seleção de substituto o Edital prevê apenas uma disciplina, mas quando o professor é aprovado e chega ao Departamento são repassadas outras disciplinas, que muitas vezes nem está ainda preparado para ministrar. Cabe ao professor buscar os meios de se preparar para entrar em sala de aula.

(...) Então, assim, é, pelo contrato a gente é contratado como Professor Substituto, carga horária "tal", então o departamento é que realmente diz quais disciplinas, de acordo logicamente com aquele edital, só que aí sempre aparece uma coisa ou outra, e aí "bota" pro substituto (Prof. 10).

Acoplado ao exercício profissional em sala da aula, alguns dos docentes substitutos ainda orientam Trabalhos de Conclusão de Curso e estágios, atuando nas clínicas escolas ou Laboratórios do CCBS (Centro de Ciências Biológicas e da Saúde). Eles, também, reclamam sobre as disciplinas extras que acabam tendo que assumir, quando ocorre o afastamento de algum professor efetivo por motivos diversos (licença para tratamento de saúde, licença-maternidade, etc.). Isso está presente na lei 8.441, de 28 de Dezembro de 2007, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal Docente da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB e dá outras providências. Neste documento, em seu título VI, Das Disposições Gerais, Capítulo IV - Dos Docentes Não-Integrantes da Carreira, traz em seu artigo 38:

§ 1º Para efeito deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta de docentes da carreira, decorrente de exoneração, demissão, falecimento, de licenças previstas em lei, com exceção da licença para tratar de interesse particular, e da não-contratação de docentes por concurso público.

Esta situação pode ser uma fonte de sobrecarga de trabalho, já que além das várias disciplinas que tem de lecionar ainda necessita fazer muitas leituras para se preparar e ministrar as disciplinas. Levando-se em consideração que os professores substitutos em sua maioria possuem mais de um emprego, portanto, acumulam outras ocupações remuneradas, com o objetivo de complementar a renda, ou mesmo de complementação de estudos, tais como pós-graduações, a sobrecarga de trabalho se agudiza.

Hoje eu ministro quatro disciplinas teóricas, já em outros semestres já ministrei menos disciplinas, sendo que com uma carga horária maior, porque era carga horária de estágio, então eu já fiz estágio de hospital de manhã, estágio em clínica à tarde, mas hoje eu 'tô' só na disciplina teórica aqui, e são quatro disciplinas no caso (prof. 09).

A vida dos professores substitutos não é fácil mesmo, pois, eles já enfrentam desafios já a partir da seleção para professor substituto. Ter que se submeter a uma intensa concorrência é o primeiro desafio.

Foi através de processo seletivo, foi publicado um edital e eu participei desse processo, onde a gente tinha que ministrar uma aula, e análise de currículo também, e aí tinha em torno de nove concorrentes e eu acabei ficando em primeiro lugar (prof. 06).

Todos os professores ingressaram através de processo simplificado. De maneira geral, eles se candidataram para uma disciplina específica, e houve casos em que a vaga era para uma área específica de atuação. Alguns dos professores estão em seu segundo contrato, o que demonstra a importância deste profissional para a instituição.

sou formada pela UEPB, formei em 2009, isso, em 2012, entre 2009 e 2012 eu terminei especialização e entrei no mestrado, e em 2012 prestei seleção ‘pra’ Professor Substituto aqui na instituição, e aí, ainda quando fazia o mestrado, passei na primeira seleção que fiz, aqui da UEPB e desde maio de dois mil e doze, eu fiz dois mil e doze/dois mil e treze, terminei o semestre, o período, o contrato em dois mil e quatorze de dois anos, dois mil e quatorze fiz outra seleção, passei em, passei em segundo lugar e dois mil e quinze fui chamada novamente, então, esse é o meu segundo contrato, no quarto ano, no caso, na instituição. Então eu sou formada pela UEPB e a gente sai da UEPB e buscou algumas qualificações, e aí, fiz a seleção, e voltou, ‘tô’ aqui de volta na verdade (prof. 09).

Os dados mostram que vários professores substitutos são oriundos da própria instituição, que passaram um período fazendo formação complementar, muitos deles cursaram pós-graduação e retornaram a instituição como docente. Alguns destes professores permanecem por mais de um período de contrato temporário na instituição. Isso ocorre em face da necessidade da instituição e por interesse do docente substituto.

A organização do trabalho no setor da educação permite que os trabalhadores vivenciem de forma cooperativa o trabalho. No questionário foi possível verificar que todos os entrevistados dizem que no departamento se discute o trabalho informalmente. Segundo Dejours (2012) os espaços informais são importantes na elaboração das regras de trabalho. Segundo o autor, “O espaço de *deliberação informal* é o lugar do reajustamento, da sintonia fina, ou ainda de ‘interpretações coletivas’ das ordens constitutivas da coordenação” (2012, p.12). No que concerne ao relacionamento com os professores efetivos os substitutos consideram que existe uma boa convivência e existe abertura para ajuda entre os colegas de trabalho. Em sua maioria os substitutos avaliam que a atividade de docente é um universo onde se aprende coisas novas, onde pode se exercer a criatividade, apesar de todas as variabilidades existentes no trabalho.

Há no desenvolvimento da atividade, situações que não estão prescritas na organização do trabalho, fazendo com que o profissional tenha que se adequar às diversas situações que surgem no cotidiano.

Segundo Molinier (2013), a organização do trabalho admite duas diferentes vertentes:

- Divisão técnica do trabalho: que é referente ao modo como os professores atuam, quais os procedimentos adotados, máquinas e ferramentas necessárias para a realização de suas atividades;
- Divisão social e hierárquica do trabalho: que estabelece as maneiras de comandar e coordenar, onde os professores atuam enquanto subordinados a algo (a instituição, representada pela figura do reitor (a)), ou alguém (chefes de departamento e adjunto, colegiado de curso, entre outros).

Para saber/compreender quem é o responsável por decidir e impor às ferramentas necessárias para o desenvolvimento da atividade é necessário que se analise a organização prescrita do trabalho (Molinier, 2013).

4.4 RELAÇÕES INTERSUBJETIVAS DE TRABALHO

Nesta categoria, foi questionado inicialmente sobre o relacionamento interpessoal dos professores na instituição. Um dos aspectos que se destacam é que eles se relacionam melhor com os alunos.

Eu posso dizer que relacionamento interpessoal é... Social, eu consigo me relacionar melhor com os alunos do que com os colegas professores e do que com os dirigentes do departamento, digamos nesse sentido. Talvez me sinto mais à vontade, não sei se é uma limitação pessoal também ou se é resultado de um feedback do que eu recebo do aluno, talvez seja mais fácil está me relacionando melhor com o aluno do que com a própria gestão (Prof. 09)

Outro professor substituto, também, explicita esta relação interpessoal maior com os alunos. Segundo ele, por ter mais tempo de contato, devido as aulas, a relação fica mais próxima.

(...) com os alunos, aí sim a gente tem uma aproximação maior, talvez por conta de estar toda a semana em sala de aula e aí esse contato... Até mesmo esse contato propiciado pela carga horária é um pouco maior, então aí, talvez por conta dessa característica a relação com o

aluno seja um pouco mais, é... Próxima, digamos assim. Mas por outro lado a gente não pode ser tão próxima assim né, porque são duas classes diferentes, então não tem como ser tão próximos, mas, entre essas três classes, a dos alunos, no meu caso é onde eu tenho uma proximidade maior (Prof. 01).

Para os professores entrevistados, a opinião sobre os substitutos é feita de maneira velada, havendo uma relação de cordialidade com os colegas, e pouca aproximação.

Aqui o relacionamento é bem superficial, porque ele é baseado no trabalho mesmo, então eu não tenho um contato maior com a questão, por exemplo, do grupo de funcionários. Ah, aquilo que eu necessito, por exemplo, em termos de material para lecionar uma aula, aí eu vou questiono se eu posso ter material, se eu posso reservar material, mas não tem, não há nada, além disso, e com relação aos professores, também não há nada mais profundo, a relação é estritamente de trabalho, ah... Claro que entre uma aula e outra tem um espaço de tempo que a gente pode dar... Dar uma descansada, claro que a gente pode conversar também, nunca é algo muito profundo, vamos dizer assim. É sempre, algo que está sempre girando em torno de trabalho, a temática de uma conversa é sempre trabalho (Prof. 01).

Observa-se nesta fala que o professor substituto reclama que as relações interpessoais que se estabelecem nos intervalos entre as aulas são utilizados para falar de assuntos formais, se prendendo mais a assuntos de trabalho. Esta constatação do professor substituto traz à tona a questão de que o trabalho é, também, espaço de convivência pessoal que foge do aspecto mais técnico da tarefa. De acordo com Dejours, *Trabalhar não é apenas produzir, é também viver junto* (2012, p. 85). Faz parte da cooperação do trabalho estes momentos de informalidade em que conversa sobre assuntos que não estão diretamente relacionados ao fazer. Nestas situações muitos aspectos sobre a deliberação das regras de trabalho são acordados. De acordo com Dejours, parte do espaço de deliberação ambienta-se em reuniões de caráter formal, como as reuniões departamentais na universidade, e outra parte localiza-se em espaços informais, como a sala de reunião dos professores.

As relações interpessoais devem ser analisadas levando-se em consideração as especificidades de cada local de trabalho, ou seja, de cada Departamento. Um dos professores substitutos entrevistado explicita o momento porque passa um dos Departamentos do CCBS, já que está em andamento uma reforma curricular que coloca os docentes em processo de discussão dos rumos do curso. Nesta situação cada professor tem sua opinião sobre o qual deve ser o melhor caminho.

Assim, aqui a gente tem uma relação muito boa com os professores, vamos dizer assim, a grande parte deles eu tenho uma relação muito boa, muito tranquila, de cordialidade de colegas de trabalho. Com um ou outro eu tenho uma relação mais próxima, diria dois, três no máximo, a gente tem trinta professores aqui eu acho, então dois três eu tenho uma relação mais próxima, mas a grande maioria a gente mantém uma relação de respeito, cordialidade. Com a equipe técnica também assim a relação de muito respeito e muita cordialidade, sem muitos atropelos. Mas aí a [diz nome do curso] tem uma particularidade, nós temos a [diz nome do curso] hoje é um campo em disputa e o curso atualmente 'tá' se dividindo entre licenciatura e bacharelado, eu tenho uma posição contrária a isso. Eu acho que o curso não deveria se dividir, mas se ampliar, e isso causa sofrimento pra mim muito grande, porque eu tenho que segurar um pouco os meus posicionamentos, porque tenho consciência que se eu não fizer isso, amanhã quando sair um concurso 'pra' efetivo eu tenho sérios riscos de não entrar por conta da subjetividade do processo (Prof. 04).

Portanto, vivenciar uma situação desta relatada na fala anterior não é fácil para o professor substituto. Como sua situação é temporária no Departamento e ele tem desejos em relação à carreira docente, seja continuar como substituto, seja como futuro professor efetivo, precisa pensar no que diz e medir bem suas ações. Vivenciar esta situação de forma individual é causa de sofrimento para o professor substituto.

As relações interpessoais no trabalho possibilitam a construção de acordos entre professores, chefes de departamento, coordenadores de curso e com os próprios alunos. São acordos tácitos, que fogem ao que está prescrito, que viabilizam a realização das atividades.

“O que me impossibilita? Não vejo algo que me impossibilite. Talvez a questão do horário, às vezes há choque de horário com a outra instituição e, aí às vezes isso acaba impossibilitando que eu cumpra um horário específico, aí a gente tem que entrar em acordo com os alunos, com a própria chefia do departamento, coordenação do departamento também. Fora isso não tem algo que seja um obstáculo que impeça realmente a atividade, porque como a gente faz são acordos, que normalmente não deveriam acontecer, mas como acontecem os pequenos, esses pequenos choques de horário, aí esses acordos acabam sendo, é... Servem 'pra' facilitar realmente (...) (Prof. 01).

Verifica-se nesta situação de trabalho apresentada na fala do professor substituto a ocorrência das variabilidades do trabalho que ocorrem cotidianamente e que o docente vai agindo para poder realizar o seu trabalho. Neste sentido, mostra o quanto o professor é ativo

em sua atividade e o quanto usa de sua engenhosidade para dar conta dos percalços que encontra na sua tarefa de ensinar.

Segundo a definição de trabalho dada por Dejours, (2004),

Para nós, a partir do olhar clínico, 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, etc. (DEJOURS, 2004, p. 28).

Ainda, para este autor, o trabalho não se limita ao salário ou ao emprego, mas a ação de trabalhar: certa forma de engajamento da personalidade para reagir a uma tarefa que está limitada por imposições, sejam elas de ordem técnica ou de ordem social.

Para Molinier, nenhum funcionário se satisfaz de aplicar às prescrições do trabalho, tal como está escrito. Dejours (2014) traz como maior característica do ato de trabalhar, é que, apesar de todas as dificuldades presentes no desenvolvimento da atividade, é impossível atingir a qualidade do trabalho, se às prescrições forem seguidas a risca, de maneira meticulosa, uma vez que, às situações de trabalho são recheadas de fatos inesperados e imprevisíveis. Trabalhar é, dessa maneira, preencher o espaço entre aquilo que foi prescrito e aquilo que de fato acontece, o real.

Bom, quando há paralisação, greve, quando é... [pausa]. Situações em que os alunos faltam porque querem participar de algum evento, então só vai um ou dois alunos, aí fica quase impossível dar aula quando não existe o público necessário, ou se eu tiver doente, bom, dificilmente se, eu deixo de executar o meu trabalho por alguma razão específica assim, e normalmente não acontece (Prof. 03).

Nesta fala o professor substituto se atem as variabilidades do trabalho que estão mais atinentes às atividades acadêmicas extra sala de aula, que não é possível prevê no planejamento da disciplina. Outro tipo de empecilho à realização da atividade de trabalho são os aspectos materiais que muitas vezes não estão disponíveis na instituição, apesar de na ementa da disciplina prevê o uso de alguns insumos. Com isso os professores precisam agir para poder ministrar sua aula.

Aqui na instituição muitas vezes pronto, como eu dou [diz o nome da disciplina], instrumentos, a faculdade não tem testes. Então, já aconteceu muitas vezes e acontece até hoje, de utilizar os meus instrumentos, eu trazer do consultório, como folha de aplicação com o próprio teste e a gente acabar não sendo restituído. As próprias provas

eu imprimo com o meu dinheiro, com a minha impressora porque a instituição muitas vezes ela tem essa dificuldade de se fazer isso. Eu posso pedir pros meninos, mas eu sempre sei que a impressora ‘tá’ sem tinta, não sabe o que tá acontecendo e falta material. Tem muita falta de material aqui na instituição: lápis, apagador, então, muitas vezes a gente acaba trazendo de uma instituição ‘pra’ outra, dou aula na particular, e o material da particular acabo trazendo ‘pra’ cá, também (...) (Prof. 05).

Esta fala mostra o engajamento do professor substituto em sua atividade. Ante a inexistência dos meios de trabalho eles buscam de várias formas conseguirem os materiais necessários para a realização de sua atividade. Isso mostra o compromisso com o seu trabalho e em desenvolver sua tarefa da forma mais qualitativa possível. Esta é uma regra de trabalho dos docentes, não deixar que sua atividade seja realizada e da melhor forma possível. Nem que para isso tenha que colocar dinheiro do seu próprio bolso ou trazer materiais de outra instituição. É isto que em Psicodinâmica do Trabalho chamamos de mobilização subjetiva no trabalho. Como diz Dejours, se evidencia na fala deste professor substituto “esforços de inteligência – ou de engenhosidade – para fazer frente ao real e à sua resistência ao domínio” (2012, p. 103).

Seguindo a tradição taylorista, às organizações do trabalho adotaram a divisão técnica e social, estabelecendo as tarefas, atribuições e benefícios limitados. Na visão de Dejours (2004), para que haja o andamento do trabalho, é necessário que se faça o reajuste das prescrições, diminuindo assim, a divergência entre a organização efetiva e a organização prescrita. Aquilo que é prescrito, os trabalhadores respondem então com a cooperação (efetiva). Entre estas duas, se inserem uma série de iniciativas, formando às regras de ofício, elaboradas pelos trabalhadores que formam um coletivo de trabalho, que se formou em concordância e estruturação pelas regras de ofício (Molinier, 2013).

Os acordos estabelecidos entre os trabalhadores no coletivo de trabalho são frutos de acordos normativos. Para Dejours, a cooperação entende que um compromisso é simultaneamente, técnico e social. Segundo ele,

Isto tem a ver com o fato de que trabalhar não é unicamente produzir: é, também, e sempre, viver junto. E o viver junto não é algo evidente; ele supõe a mobilização da vontade dos trabalhadores visando conjurar a violência nos litígios ou os conflitos que podem nascer de desacordos entre as partes sobre as maneiras de trabalhar. (DEJOURS, 2004, p. 32)

Esta contribuição que o professor leva a organização do trabalho não é atoa, ele espera uma contrapartida, que não é somente pecuniária. Ele espera ser retribuído em termos

simbólicos pela sua contribuição ao trabalho. Esta retribuição é em PDT denominada de reconhecimento do trabalho.

4.5 RECONHECIMENTO NO TRABALHO

De acordo com os dados das entrevistas o reconhecimento do trabalho vem mais dos alunos. Os professores substitutos sentem reconhecidos pelo crescimento acadêmico do aluno, por seus progressos na vida acadêmica.

Na verdade é um conjunto né, cada um tem um fator, uma participação nesse reconhecimento, a nível global, mas eu acho muito interessante que é o que às vezes eu vejo, o reconhecimento por parte do aluno, ver que você realmente pôde contribuir com alguma coisa, não só um conhecimento que foi repassado, mas com a aplicação desse conhecimento na vida do aluno, aí eu acho muito interessante isso, eu gosto desse tipo de reconhecimento (...). Eu fiquei muito feliz quando eu vi que alguns alunos passaram na seleção de mestrado, e tem muito haver com a área que eu leciono. Então, de alguma forma eu pude contribuir ‘pra’ esse sucesso, por parte desses alunos assim. Quando eles chegam lá na frente no mercado de trabalho e dizem ‘ah professor, é realmente como o senhor tinha falado, é realmente dessa forma’, eu acho bem interessante esse feedback (Prof. 10).

O reconhecimento por parte dos alunos ocorre, como o professor coloca em sua fala, pela externalização da importância dos seus ensinamentos na vida profissional do aluno. Esse simbolismo traz uma significação fundamental para a identidade do professor, como bem explicita Dejours (2004).

Dos alunos porque, como eu falei, como a gente ‘tá’ há muito tempo, há mais tempo né com os alunos durante a semana, então o contato é maior com eles, aí nesse sentido eu acho a balança da variação é mais importante a parte deles (Prof. 01).

Me sinto pelo é, essa grande, essa grande realização vem bem a partir dos alunos (Prof. 06).

O reconhecimento do trabalho que vem a partir das chefias e coordenações são percebidos de forma ambígua. Os professores substitutos sentem reconhecidos pela sua competência profissional quando são chamados a assumir determinadas disciplinas, por outro lado, vivem essa situação como uma exploração do seu saber. Ele é usado por um período, falta do professor efetivo, mas, logo depois pode ser demitido.

Existe uma, realmente, pelo menos na [cita o nome da disciplina] existe uma necessidade, uma necessidade que, principalmente agora, nessa segunda parte que se deu o afastamento de dois professores, aí a gente percebe que por conta da necessidade, que é algo urgente, aí existe um reconhecimento: ‘puxa, esse cara aí, de repente dá uma ajuda ‘pra’ gente aqui, agora e tal’, então nesse sentido de, de uma urgência, de uma necessidade do departamento a gente... Eu posso falar que eu me sinto valorizado, mas, é, se eu fosse pensar, por exemplo essa nova valorização ou esse reconhecimento fosse tido no dia a dia, então não é tão perceptível assim. Quer dizer: ‘bom, a gente ‘tá’ precisando de você agora então você ‘tá’ nessa função, então sei lá você fique aí um semestre, porque a gente ‘tá’ precisando muito’. Aí a gente se sente realizado, porque eu tenho um certo peso aqui. Mas aí também sabe que isso aí é um momento, depois que os professores retornam ‘pras’ suas funções, você não tem porque estar aqui. Aí então essa questão do reconhecimento no caso do Professor Substituto ela, eu acho que ela vale o tempo do contrato dele. Você é importante agora, porque né você está aqui e a gente precisa de você, mas também quando passar os dois anos, aí você também não é tão importante assim (Prof. 01).

É um reconhecimento de utilidade do trabalho do professor substituto, porém o mesmo não é potencializador da identidade. A utilidade do fazer aqui se relaciona mais ao ser útil para a instituição, suas demandas. Portanto, é fruto de um julgamento pontual e utilitário, em sua acepção mais pejorativa. Neste sentido, outros professores substitutos dizem não serem reconhecidos pelo seu trabalho.

(...) por ter esse cargo de Professor Substituto muitas vezes eu não me sinto, porque às vezes por essa desvalorização que eu falei. Às vezes a gente não pode né como Professor Substituto, a gente não pode ter alguns votos nas reuniões de departamento, nós não podemos realizar algumas ações como pesquisa, que eu gosto muito da pesquisa, mas no momento a gente não pode ter bolsistas né e tal. Devido a essa, essa questão da, dessa descontinuidade do processo, então algumas coisas, alguns fatores que eu queria, a gente queria ser mais participativo, mas: ‘ah, você é substituto, não pode isso, não pode aquilo, aí você sente mais assim por isso, mas por parte dos alunos, eu realmente me sinto realizado (Prof. 06)

Nesta fala o professor substituto diz que a falta de reconhecimento é justamente por não ser considerado igual ao professor efetivo, por não ter o seu fazer reconhecido em determinadas funções que eles valorizam e que tem interesse em desenvolver, como a pesquisa.

Chama atenção o fato de que os professores substitutos pouco se reportam ao reconhecimento dos pares, dos colegas professores incluindo os efetivos. Somente dois

professores se referiram explicitamente a situações em que se consideram reconhecidos pelos pares.

Pronto, em reunião de departamento eu já fui reconhecida pela atividade realizada, então, há um reconhecimento do próprio aluno, que faz uma boa avaliação institucional que traz uma boa referência para a própria coordenação e, também, alguns professores que até te convidam 'pra' fazer parte de alguma banca de pesquisa, realizar pesquisa conjunta, na tua área de atuação, então, e pela capacidade que você demonstra (Prof. 05).

Com relação aos professores e aos professores que estão na coordenação e na chefia, às vezes a gente recebe um elogio, às vezes a gente recebe um direcionamento, também. Isso de uma certa maneira, nos faz sentir reconhecidos, mas acho que o principal é o aluno porque de qualquer maneira a gente 'tá' aqui por conta deles né, então se a gente passasse em branco nessa relação com eles, isso aí já definiria que a gente não tem um, um grande reconhecimento (Prof. 01).

O fraco reconhecimento atribuído aos pares deve-se as diferenças existentes entre as os professores substitutos e efetivos. Uma delas é a questão dos encargos docentes, já que aos substitutos são atribuídas mais disciplinas que aos efetivos. O que mostra uma assimetria em termos de carga horária, como bem coloca a fala de um dos substitutos entrevistados.

Pelo alunado sim, pelo departamento sim e não, então por um lado, a gente acaba pegando uma carga horária extrema, então, por um lado a gente é reconhecido pelo que a gente faz de bom, mas não há a possibilidade da gente melhorar a atuação pela quantidade de carga horária que a gente acaba pegando, então se eu tenho seis disciplinas, então eu vou ter uma hora disciplina são três horas/aula, temos são quatro, então são no mínimo vinte e duas [horas] que eu tenho em sala de aula, se eu tenho vinte e duas em sala de aula, então eu gasto vinte e duas sem parar, então acabo assumindo mais de 40 horas semanais, mesmo a quantidade sendo T40, mesmo tendo mais 40 horas, porque além disso, eu tenho monografia, eu tenho outras atividades que também cobre nesse vínculo, então você acaba trabalhando por que é substituto, acima de setenta horas semanais, porque se torna UEPB e outra faculdade, então por um lado, não há um reconhecimento do trabalho, mas não há um reconhecimento financeiro da tua atuação, então isso acaba ficando um pouco pesado com o tempo (Prof. 5).

Portanto, esta fala confirma que o reconhecimento é vivenciado de forma ambígua. No primeiro momento o professor diz que seu fazer é reconhecimento, mas quando reflete sua sobrecarga de trabalho sente-se sem reconhecimento. Este mesmo docente substituto coloca outro elemento diferenciador em relação ao docente efetivo, a questão da remuneração.

Embora o reconhecimento do trabalho seja mais simbólico, a remuneração pode ser colocada no contexto dos aspectos que permite a realização de si no trabalho. Inexiste paridade financeira entre efetivos e substitutos para as mesmas condições de formação.

Na Lei 8.441, de 28 de Dezembro de 2007, em seu artigo 38, parágrafo 2º, diz que “a remuneração do Professor Substituto corresponderá ao vencimento do nível “A” da classe de Professor Graduado”. Esses valores eram independentes da titulação do professor, podendo este ter um diploma de graduado, mestre ou doutor. No ano de 2007, um professor substituto classe T20, recebia o valor de R\$1.200,00 (Mil e duzentos reais). Já o professor substituto T40, recebia o valor de R\$2.400,00 (Dois mil e quatrocentos reais), conforme mostra a tabela abaixo:

ESTADO DA PARAÍBA					
ANEXO ÚNICO					
Tabela de Remuneração					
CLASSES		NÍVEIS			
		A	B	C	D
Professor Graduado – T20	Venc.	1.200,00	1.296,00	1.399,68	1.511,65
	TOTAL	1.200,00	1.296,00	1.399,68	1.511,65
Professor Graduado – T40	Venc.	2.400,00	2.592,00	2.799,36	3.023,31
	TOTAL	2.400,00	2.592,00	2.799,36	3.023,31
Professor Graduado – DE	Grat. de DE	960,00	1.036,80	1.119,74	1.209,32
	TOTAL	3.360,00	3.628,80	3.919,10	4.232,63
Professor Graduado	Venc.	1.200,00	1.296,00	1.399,68	1.511,65
	Grat. de				

Fonte: <<http://transparencia.uepb.edu.br/download/pccrs/docentes/Lei-8441-PCCR-Docente.pdf>>

Já o professor efetivo, que ingressou através de concurso público, a depender de sua titulação como graduado, mestre ou doutor, estavam inicialmente no nível A. Seus salários variavam de acordo com cada título, e por isso, recebiam ainda uma gratificação.

Um Professor Graduado (Esp) – T20, recebia o salário (R\$1.200,00), com o acréscimo de R\$240,00, totalizando um valor mensal de R\$ 1.440,00. Já um Graduado T40 (Esp), recebia o salário no valor de R\$2.400,00, com uma gratificação de titulação no valor de R\$480,00, totalizando um valor mensal de R\$2.880,00.

Um professor Mestre T20, recebia o vencimento no valor de R\$1.200,00, mais a gratificação de R\$720,00, sendo no total, R\$ 1920,00. Um Mestre T40, recebia o valor de R\$2.400,00, mais a gratificação de R\$1.440,00, sendo um total de R\$3.840,00.

Os professores que possuíam a titulação de Doutor T20, recebiam o salário no valor de R\$1.200,00, com uma gratificação de R\$1.320,00, totalizando R\$2.520,00. Um Doutor T40,

recebia o vencimento no valor de R\$2.400,00, mais a gratificação de 2.640,00, um total de 5.040,00 por mês.

Além da possibilidade de ganhar de acordo com a sua titulação, os professores efetivos poderiam fazer a progressão de nível, em um prazo de dois anos, mediante o cumprimento das exigências necessárias.

No ano de 2015, essa tabela foi atualizada, e os valores foram corrigidos. Agora, um professor substituto classe T20, nível A, recebe atualmente o valor de R\$1.718,99 (Mil setecentos e dezoito reais e noventa e nove centavos). O professor substituto T40, nível A, recebe o valor de R\$3.437,98 (Três mil, quatrocentos e trinta e sete reais e noventa e oito centavos), conforme mostra a tabela abaixo:

TABELA/CARREIRA NOVA (Corrigida em 1% para Julho/2015)					
CLASSES		NÍVEIS			
		A	B	C	D
Professor Graduado - T20	Venc	1.718,99	1.856,51	2.005,03	2.165,43
Professor Graduado - T40	Venc	3.437,98	3.713,02	4.010,06	4.330,87

Fonte: <http://transparencia.uepb.edu.br/download/tabelas_salariais/Tabela-Salarial-1-2015..pdf>

No ano de 2015, um Professor Graduado (Esp) – T20, recebia o salário R\$ 2.062,79. O Graduado T40 (Esp), recebia o salário no valor de R\$ 4.125,58. Um professor Mestre T20, recebia o vencimento no valor de R\$ 2.750,38. Um Mestre T40, recebia o valor de R\$ 5.500,77.

Os professores que possuíam a titulação de Doutor T20, recebiam o salário no valor de R\$ 3.609,88. Um Doutor T40, recebia o vencimento no valor de R\$ 7.219,76. Agora, nestes casos, nenhum recebia a gratificação pela função, exceto nos casos onde havia a Dedicção Exclusiva a instituição.

Além de receber um salário que é abaixo do que recebe o professor efetivo o professor substituto por vezes arca com a compra do que é necessário para a realização da sua atividade com seu próprio recurso. O que mostra por um lado o seu cuidado com a sua atividade, com a manutenção do padrão de qualidade do seu fazer e por outro lado a ausência de materiais para a realização das aulas. Esta situação demonstra bem quanto a precarização do trabalho atinge este segmento de professores. Seja pelo vínculo trabalhista que é temporário, podendo o professor substituto perder seu emprego a qualquer momento. Isso mostra a incerteza da

relação de trabalho para estes professores substitutos, não lhe permite fincar raízes na profissão, nem no departamento. Quando o professor começa a estabelecer laços com a profissão, com os alunos, com as atividades de pesquisa e extensão, chega o tempo de rescisão de contrato. Ficando tudo como perdido, sendo que alguns conseguem retornar através de uma nova seleção. Isso também mostra a fragilização do vínculo, já que o docente nesta situação tem que mostrar o tempo que tem competência para exercer este cargo.

Sim. Sim. Se eu fosse pensar na dimensão global da minha carreira. Se eu fosse só ‘pra o substituto (risos), com certeza não estava satisfeito com a minha carreira, mas como eu já tenho uma certa, uma certa experiência então eu vivenciei muitas, muitas situações que eu posso falar ‘ ah, a minha carreira foi enriquecida pelos contatos que eu tive, pelos lugares onde eu trabalhei, pelo contato com o próprio alunado, em diversas instituições e diversas cidades, mas fico pensando que se fosse só ‘pra’ ser Professor Substituto, e ‘pra’ responder a sua pergunta, com certeza não, com certeza eu estaria bem frustrado na verdade (Prof. 01).

Apesar do reconhecimento do trabalho não ocorrer de forma tão efetiva e que possibilite a realização de si mesmo, os professores substitutos falaram sobre a importância do trabalho realizado por eles para a instituição. Dentre os aspectos que se sobressaem a partir de suas falas, estão a influência na formação profissional dos alunos, onde através de seus exemplos, eles buscam transmitir uma maior humanização do profissional. Foi relatado por um professor que a importância residia no fato de ele lecionar uma das disciplinas mais importantes do curso, disciplina esta que serve como alicerce para o aprendizado das outras; ainda, os professores buscam fazer atualizações no conhecimento, seja através de especializações, mestrados ou doutorados, sempre se qualificando para que a qualidade da transferência de conhecimento seja de um nível condizente com a instituição.

(...) E aí para falar de realização profissional, eu precisava falar de um âmbito, muito maior, e de uma coisa muito pessoal, eu não consigo determinar ainda se existe uma realização profissional, mas que eu me sinto muito feliz e muito satisfeito ministrando, sendo professora, ministrando aula, conseguindo transferir um pouquinho de tanto que eu já aprendi, é... pros alunos têm sido muito gratificante, e assim, é uma... É uma realização, vamos dizer que dentro do patamar profissional como um todo, é ser professora realmente, dentro da parte de ensino, da docência, eu me sinto bem realizada, muito mais por, tanto por ‘tá’ transferindo um pouco de tudo aquilo que a gente aprendeu, como principalmente por ver que essa transferência ‘tá’ sendo uma transferência efetiva que o aluno ‘tá’ realmente

aprendendo e tá conseguindo aplicar aquilo ali na sua nova prática clínica ou nos seus novos, suas novas descobertas (Prof. 09).

Portanto, a falta de reconhecimento do trabalho de forma efetiva, seja pela hierarquia ou pelos pares, faz falta na constituição da identidade de cada professor substituto. Para Molinier, o reconhecimento do trabalho perpassa a noção de identidade, esta que tem sua construção e conquista no campo social através do trabalho. Para ela, o trabalho e o reconhecimento feito pelo outro ocupam um lugar de centralidade na identidade. O reconhecimento assume um papel extremamente influente no estabelecimento da identidade pessoal.

Este reconhecimento, para Dejourns (2007), é feito pelo “Testemunhar sua experiência do trabalhar, tornar visíveis as descobertas de sua inteligência e seu saber-fazer” (DEJOURS, 2007, p. 33). Segundo ele, para obter o reconhecimento, é necessário que o sujeito ultrapasse o obstáculo da invisibilidade do trabalho. É através deste reconhecimento, a partir do modo de fazer, trabalhar, que é possível atender e dar continuidade às relações de cooperação com os indivíduos com os quais não se tem simpatia ou há certa aversão.

A partir do reconhecimento da qualidade das contribuições realizadas pelo indivíduo, este passa a ter o benefício do pertencimento ao coletivo, ou ao grupo de trabalho. Desta forma, a cooperação é um meio utilizado para afastar a solidão social que pode haver nos grupos de trabalho.

De acordo com Molinier, o reconhecimento diz respeito ao trabalho efetivo, e sua conquista é feita pelo intermédio de dois julgamentos: o julgamento de beleza, e o julgamento de utilidade. Para ela

O julgamento de beleza é propiciado pelos pares com base nas referências estabelecidas pelas regras de ofício [...]. Este primeiro batente do julgamento de beleza releva da deliberação coletiva. [...]. Requer acordos fixando as maneiras de fazer: são regras técnicas e acordos no registro da ética profissional. [...] O segundo batente do julgamento de beleza consiste no reconhecimento, para além dos traços e das qualidades comuns, das qualidades suplementares que, desta vez, distinguem o trabalho realizado daquele produzido pelos demais. (MOLINIER, 2013, p. 159)

O julgamento de beleza no caso, é realizado pelos alunos, quando eles aprendem algo, ou dão um feedback positivo. A originalidade do professor se encontra quando este está falando sobre a realidade vivida no mercado de trabalho, por exemplo.

Já o julgamento de utilidade, “[...] é outorgado pela hierarquia. Traduz a utilidade social, econômica e técnica das contribuições singulares e coletivas dos sujeitos na elaboração

da organização do trabalho” (p. 160). Este julgamento de utilidade no caso é realizado pelos chefes.

Portanto, a precarização do trabalho do professor substituto prejudica sua vida pessoal e profissional. Trabalhar com uma situação de vínculo empregatício temporário faz com que os trabalhadores fiquem sob ameaça constante de perder seu emprego. Portanto, ameaça e medo são elementos que estão o tempo todo presente na vida dos professores substitutos, o que faz com que aceitem todas as atribuições que lhes são repassadas, mesmo que sejam exorbitantes e inaceitáveis para a maioria. Segundo Molinier, “estar submetido ao medo é um risco para a saúde mental e somática” (MOLINIER, p. 66).

4.6 PRAZER E SOFRIMENTO PSÍQUICO

Quando foram perguntados sobre o que causa sofrimento no trabalho os professores substitutos elencaram elementos diversos. Aqueles mais relacionados a organização do trabalho como a carga horária excessiva, bem como o trabalho excessivo (correções de provas e trabalhos, visitas técnicas, dentre outras). Ainda, falaram a respeito da atividade principal do substituto, que é de lecionar em sala de aula. Para eles, a atividade do professor substituto deveria ir além da sala de aula, podendo este contribuir com as atividades de pesquisa, e extensão.

Nos últimos anos foi a carga horária, ‘tá’ muito alta, e aí isso convergia com a outra carga horária, aí eu tinha uma carga horária muito alta lá e cá, e aí, era muito cansativo isso. Aí nesse sentido acho que o maior - no meu caso né-, a maior, a maior fonte de desprazer seria justamente no trabalho excessivo. É muito bom ‘tá’ em sala de aula, mas você está muito em sala de aula acaba atrapalhando os outros afazeres. a gente não é só trabalhador, a gente tem que ter lazer também então, aí por exemplo, a gente tem que corrigir prova da outra instituição e daqui, a gente tem que arrumar seminários aqui e lá, tem que arrumar visitas técnicas cá e lá, tem que acompanhar muitas vezes essas visitas técnicas, e aí isso, isso dá desprazer, chega um momento que você ‘tá’ muito cansado, de repente você até queria contribuir ‘pra’ uma boa formação do aluno, mas não, não tem condição porque tá cansado, né, às vezes também cria um conflito porque a gente fica pensando ‘qual é o nosso limite?’, né, ‘Será que eu não poderia dar um pouco mais de produtividade, atenção ‘pra’ o aluno?’, então é.... [pausa]. Então nesse momento ‘pra’ mim essa carga horária é o que mais incomoda, principalmente porque como Professor Substituto a gente tem que ‘tá’ em sala de aula, essa é a função principal sala de

aula, então a gente não tem muito pra onde escapar: ou é sala de aula, ou é sala de aula, aí realmente é cansativo. (Prof. 01)

Outro fator de incômodo para eles é a distância da família. Ainda, foi citado pelos substitutos a falta de interesse dos alunos, e a falta de reconhecimento, por parte de colegas de profissão e da instituição. O desgaste físico, o cansaço, também são fatores que geram grande desprazer.

(...) O que me causa mais sofrimento... [pausa], talvez seja o não reconhecimento. O não reconhecimento dos colegas, da instituição, acho que isso me causa mais sofrimento. É a instituição não valorizar o profissional que ela tem. Isso me causa muito sofrimento, porque ó, aluno que não quer estudar, isso não me causa sofrimento porque isso é totalmente natural numa sociedade que a gente vive que cobra desse aluno que ele fique sentado quatro horas por dia numa cadeira, isso é muito chato. Então, assim, isso faz parte da atividade docente, mas o não reconhecimento da instituição, e de alguns colegas, isso me causa sofrimento. Isso me causa sofrimento numa medida muito pequena porque assim, isso não me afeta demais assim, né, isso me afeta, mas não tanto, eu sigo fazendo o meu trabalho, sem muitos problemas, sem muitos percalços (Prof. 04).

O professor diz que este sofrimento não lhe afeta e é compreensível. Na verdade, este sofrimento é transformado pelo engajamento do professor na atividade que por outras vias busca ser criativo e formas para ministrar uma boa aula que renda satisfação através dos alunos, por exemplo. Neste sentido, os professores relataram que o que lhes possibilita prazer no ambiente de trabalho é discutir os assuntos com os alunos, como colegas de profissão. O fato de estar em sala de aula e ensinar, também, foram apontados como fonte de prazer.

Quando eu estou sentado com os alunos, e consigo discutir ideias ou técnicas ou teorias, e percebo que eles conseguem participar dessa discussão, conseguem interagir, é uma coisa bastante prazerosa discutir essas coisas, quase que como colegas de profissão (Prof. 07).

Segundo os professores substitutos entrevistados, a parte chata do trabalho é a preparação de aulas. Eles relataram sentir prazer quando estão orientando os alunos, quando estão dando aula, lendo e estudando.

Eu gosto mais da sala de aula, 'pra' mim é o momento que dá 'pra' ganhar uma troca, eu acho que ensinar também é aprender, questões do aluno, a própria atuação do alunado também me ajuda muito nesse processo, então 'pra' mim dá mais prazer nesse momento que eu 'tô' em sala, a parte, vou ser sincera, a parte de preparação de aula... É muito chata. Você produzir o conhecimento, e você começar a

produzir uma sistematização de como você vai passar aquele conhecimento, de vez em quando é muito chato, você gasta muito tempo, é muito maçante. Eu gasto, então se eu dou uma aula de duas horas eu acabo gastando seis horas ‘pra’ preparar daquela aula de duas, então essa parte é muito desgastante, não é um trabalho que você exerce na instituição, mas é um trabalho que você exerce em casa, fora da instituição que é o mais chato, mas faz parte também do processo (Prof. 05).

Aqui eu, quando eu venho ‘pra’ cá eu sempre brinco, meu esposo até fala ‘vai pro shopping né?’, porque parece que eu venho ‘pra’ cá ‘pra’ passar o tempo mesmo, parece que isso ‘pra’ mim não é nenhuma carga pesada, nenhuma obrigação, até porque é facultativo ‘pra’ mim no caso, graças a Deus, assim, pelo tempo de serviço que eu tenho prestado, eu não precisaria ‘tá’ aqui, pela questão financeira, mas é como se aqui fosse algo que me completasse, mais o prazer de estar em sala de aula mesmo (Prof. 02).

Desta forma, percebe-se que o sofrimento está presente no trabalho destes professores substitutos, mas eles buscam formas de transformá-lo em uma via mais criativa e prazerosa. Para a PDT há dois tipos de sofrimento: o sofrimento criativo, e o sofrimento patogênico. No trabalho, quando o sujeito não consegue mais lidar com as situações, e o seu trabalho criativo cessa, há então o sofrimento patogênico. O sofrimento criativo se transforma em prazer, e em uma experiência de construção. Ele é fruto da mobilização da inteligência e da personalidade do indivíduo, no desenvolvimento de alguma tarefa que permita isso, sob certas circunstâncias sociais.

Já o sofrimento patogênico, se transforma em doença, uma vez que há o rompimento das defesas do sujeito. Para Molinier [...] “o sofrimento é a um só tempo impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. O sofrimento, enquanto afetividade absoluta, é a origem dessa inteligência que parte em busca do mundo para experimentar-se a si mesma, para transformar-se e crescer”.

As estratégias utilizadas por eles para lidar com essas situações difíceis são a mudança na estratégia de dar aula, mudar a dinâmica, aplicar uma atividade diferenciada. Ainda, aprender a lidar com certas situações, descrevendo um crescimento pessoal, e novas formas de enfrentamento das situações. Outra estratégia utilizada foi a de lecionar às mesmas disciplinas nas diversas instituições onde eles lecionam, ou que pelo menos seja na mesma área de conhecimento do professor. Ainda, descansar ao máximo, fazer leituras de materiais que não tenham cunho acadêmico.

Para que se dê conta de tudo, e as atividades de trabalho sejam realizadas da melhor maneira possível, é vital a presença da saúde dos indivíduos; ter saúde é fundamental para que o indivíduo possa ter uma vida confortável.

A definição de Saúde segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) perpassa o bem estar biopsicossocial dos sujeitos; entretanto, alcançar uma efetiva satisfação nessas três esferas possui limitações, e é quase utópico que os indivíduos se sintam bem com relação às três. Porém, a sua constante busca é o que move o sujeito ao alcance máximo da saúde; segundo Dejours (1982), “A saúde não é um estado de estabilidade, não é um estado, não é estável. A saúde é alguma coisa que muda o tempo todo” (Dejours, 1982, p. 11).

Segundo Molinier, a Psicodinâmica do Trabalho (PDT) foi influenciada em partes, pela obra do filósofo Georges Canguilhem, onde este define a normalidade como o hiato entre a saúde idealizada e a doença que se manifestou. Ainda, a normalidade vai caracterizar a saúde que está sendo vivenciada, diferenciada da saúde ideal, havendo então o uso dos termos por vezes utilizados como sinônimos.

Desta forma, a normalidade é um estado que não está nunca consolidado de maneira completa, há sempre uma luta interminável contra a doença. A PDT então vai se diferenciar da definição apresentada pela OMS, pois, segundo Molinier, essa definição parece excluir o sofrimento; para a PDT, o sofrimento é associado à normalidade. No entanto, o sofrimento só é normal se for possível para o sujeito suportá-lo.

4.7 SAÚDE E TRABALHO

Em relação ao que tange a Saúde no Ambiente de Trabalho, os professores relataram a questão da sobrecarga de trabalho que tem como fonte principal a carga horária e a quantidade de atividades que eles exercem, além de levar mais trabalho para casa, mais tempo estudando. Sobrecarga, também, devido à quantidade de disciplinas extras que o professor substituto acaba pegando, devido a problemas que aparecem durante o semestre.

Com relação a saúde, talvez essa questão da carga horária, a quantidade de atividades que eu tenho ser um pouco além daquela que eu deveria ter, quando comparado por exemplo a um Professor Efetivo, nessa mesma carga horária, e isso queira ou não queira prejudica porque: você leva mais trabalho pra casa, você tem que dedicar mais tempo estudando, você tem outras atividades também, que muitas vezes não são fáceis de conciliar com essa sua quantidade de disciplinas (...) O que é que isso quer dizer, eu tenho, sou como T20, mas eu tenho a minha carga horária praticamente toda ocupada em torno de dezoito horas com aula, e aí sobra duas horas dentro da

carga horária contratual ‘pra’ estudo, atualização, planejamento, é às... Como é que se diz meu Deus... o preparo de aulas e tudo, que infelizmente eu não faço dentro dessas duas horas porque não tem condições, eu vou precisar de um tempo extra além desse tempo que eu sou contratado ‘pra’ universidade, ‘pra’ exercer esse meu trabalho, porque a questão do planejamento também faz parte do trabalho, e isso não é reconhecido pela universidade, pelo menos não é reconhecido no meu departamento, no meu caso específico, não sei se em todos os outros são assim, mas, é a única reclamação que eu tenho a fazer (Prof. 10).

Os professores substitutos referenciaram ainda trabalhar em ambientes com exposição a diversas substâncias químicas, vírus, etc., sendo fundamental o uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual). Dependendo do tempo de exposição e da quantidade da substância presente no ambiente e do contato com o corpo do trabalhador os fatores de risco podem levar ao surgimento de diversas doenças.

(...) mesmo eu utilizando o equipamento de proteção individual, tem muitos compostos que já estão de alguma forma representando um risco tanto ‘pra’ mim quanto ‘pra’ os alunos que é um risco principalmente a longo prazo, então tem muitas substâncias que vão se acumulando no organismo e aquilo lá na frente vai ter algum, alguma digamos assim, demonstração desse poder danoso que essa substância vai ter, então eu considero que sim, tem o risco atual e principalmente a longo prazo (Prof. 10).

Em face das questões já apresentadas em relação a organização e condições de trabalho os professores substitutos referiram alguns problemas de saúde que tiveram devido ao trabalho. Alguns relataram doenças físicas, mas com um componente emocional.

Gastrite. Já tive gastrite devido realmente ao estresse, a minha gastrite segundo o meu médico ela é crônica moderada e é uma gastrite nervosa, então só aparece em momentos que eu ‘tô’ extremamente estressada. Então o que atualmente eu tenho primordialmente, é gastrite, que provoca também o refluxo, e enxaqueca. Então, assim, sempre em final de semestre ou naquele momento mais crítico, época de defesa de monografia, época de fechar as cadernetas, provoca, porque acaba juntando, acumulando, a instituição presente e a que eu trabalho fora, então junta as duas, eu tenho que dar conta mais ou menos de dez disciplinas, e o período curto espaço de tempo, juntando todas às avaliações, provas e reposição, tem todo um continuum, então isso, nessa época eu tendo a ter crises de gastrite, e alguns casos também de asma, que também minha asma é emocional, então quando

eu começo a ficar muito agitada acumula esse tipo de patologia (Prof. 05)

Vemos, assim, que o professor substituto com contrato temporário de trabalho que não ganha um salário compatível com suas funções e não lhe permitir satisfazer suas necessidades tem que ter dupla jornada de trabalho. Ter dois empregos para garantir sua sobrevivência e da família. Portanto, é compreensível porque todos os professores falam de sobrecarga de trabalho. Precarização de sua atividade, de seu vínculo e de seus direitos.

Nesta mesma situação estão outros professores que relataram a presença de sintomas e queixas relacionadas à enxaqueca, estresse e dores ao longo do corpo.

Além do estresse? Enxaqueca, dores na coluna, dores no pescoço, dores... inflamação na garganta, dores no pulso, nos dedos... quer mais ainda? (risos) (Prof. 04).

Eles avaliam a vida de trabalho do Professor Substituto como precária. Para eles, é uma vida cansativa, e falta uma legislação melhor, bem como a questão da ausência de estabilidade no emprego. Eles avaliam que o substituto é um profissional cômodo para a instituição, trabalha mais e recebe menos.

(...) A gente acaba trabalhando muito, mas aí não tem o aparato legal que dê, que dê boas condições para esse trabalho, e isso até entra na parte das frustrações também. Ainda falta um pouco pra, muito, na verdade de legislação que assegure melhor, que garanta assim, mais estabilidade, na verdade a gente trabalha muito e não tem estabilidade nenhuma, e acho que isso entra também um pouco nessas frustrações, nessa falta de, uma estabilidade (Prof. 08).

(...) O Professor Substituto realmente é um trabalhador quase braçal na instituição, justamente por isso, porque ele vem substituir somente o trabalho mais árduo, mais duro, que é o ministrar, o fato de 'tá' ministrando a aula, e além de ser o mais árduo, é o mais, é o trabalho funcional, é o que eu, é o que precisa 'pra' instituição funcionar, termina sendo o mais duro, digamos assim, que a gente vai ganhar, claro que a gente ganha experiência, é muito bom, é muito prazeroso ministrar a aula, mas a gente não consegue ter um crescimento muito grande curricular, somente ministrando, ministrando as disciplinas, a gente tem aí um crescimento razoável, mas o ideal seria que a gente, também conseguisse 'tá' inserido no contexto da pesquisa e da extensão, da orientação e existe isso também, uma igualdade salarial, essa parte salarial (Prof. 09).

Portanto, os professores substitutos enfrentam uma situação de trabalho que lhes causa sofrimento e sua luta contra ele é vivida de forma individual o que dificulta a constituição da cooperação do grupo e as regras defensivas.

Importante ressaltar que o uso dessas estratégias de defesa vão ser necessárias para a manutenção da saúde do sujeito, seja ela física ou mental. Dejours (1982) destaca que há organizações do trabalho que são perigosas, pois atacam diretamente o funcionamento mental do indivíduo, provocando-lhe não somente perturbações, como também sofrimento, doenças mentais e físicas. No entanto, nem todo trabalho é nocivo à saúde, podendo ser então potencializador do bem viver.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre precarização do trabalho e sofrimento psíquico na atividade dos professores substitutos de uma instituição pública de ensino, em Campina Grande (PB). Ainda, foram elencadas algumas características sociodemográficas e profissionais, e a descrição de como se constitui a organização de trabalho, e como se configura as suas relações intersubjetivas.

Ainda que tenha alcançado seus objetivos, este estudo mostrou algumas limitações.

Inicialmente, ao fato de que, o número de participantes da pesquisa foi pequeno, e limitado a apenas um dos Campus da instituição, sendo que em toda a UEPB, há aproximadamente 430 professores substitutos. Tal fato implica em um baixo potencial de discussão dos resultados obtidos, necessitando o cuidado para que as análises feitas não sejam universalizadas para todos os outros campus.

As pesquisas realizadas nas bases de dados de periódicos reforçam a necessidade de mais pesquisas com estes profissionais, e com um número de participantes de modo tal que seja possível a realização de análises mais completas, auxiliando no entendimento do sofrimento psíquico vivenciado pelos profissionais com vínculo empregatício precário.

Tendo nas instituições de ensino dois tipos de vínculos empregatícios, a saber, o efetivo e o temporário, há, para Noam Chomsky, uma transformação das universidades em empresas, que foi seguida de um padrão de negócios onde o importante é o lucro final obtido (2014). Devido a isso, as instituições de ensino cada vez mais têm se utilizado de processos seletivos simplificados para a composição de seu corpo docente, tendo com isso, uma mão de obra barata e qualificada, com baixo custo para o seu orçamento. No entanto, com essa diminuição de gastos para a instituição, há então o estabelecimento de vínculos empregatícios precários, e que desperta nos professores a insegurança no cotidiano de trabalho.

As condições de precarização do trabalho dos professores substitutos são fonte de sofrimento, explicitados por eles ao longo das entrevistas. As situações de trabalho relatadas por estes profissionais evidenciaram as formas com que eles lidam com o prazer e o sofrimento na organização de trabalho, tendo que trabalhar com disciplinas excessivas, carga horária intensa e concorrência nas seleções; há a incerteza sobre o contrato de trabalho, bem como a fragilidade das relações intersubjetivas com outros professores, acarretando com que os professores substitutos se relacionem melhor com os alunos, do que com os seus semelhantes.

As mudanças sistemáticas causam nestes profissionais o sofrimento, resultando por vezes em transtornos de ordem psicossomática. No entanto, é possível que esse fenômeno seja prevenido ou até eliminado dentro das instituições.

É necessário que se estabeleça diálogos entre todos os que constituem a organização, fortalecendo os elos sociais e horizontalizando as relações. Também, é possível que se façam palestras, seminários e rodas de conversa afim de que se conscientizem todos os profissionais com relação às situações que são causadoras de sofrimento, e desenvolver um estatuto que dê maior suporte ao professor substituto.

Para isso, há a necessidade de se rever práticas verticalizadoras dentro do ambiente de trabalho, buscando modificações nos comportamentos daqueles que gerem a instituição e humanizando as relações no ambiente de trabalho. Dessa maneira, é possível causar nos trabalhadores uma maior satisfação no que tange ao trabalho, melhorando efetivamente o comprometimento para com a organização, e diminuindo os níveis de absenteísmo, estresse e rotatividade no trabalho.

Os dados desta pesquisa mostram o que a fragilidade no vínculo empregatício causa nos sujeitos: desde a insegurança no que tange ao contrato de trabalho, perpassando a ausência de voz ativa dentro da instituição, sendo por vezes, sobrecarregado de trabalho, quando há a ausência de profissionais cujos vínculos possuem caráter efetivo e fragilizando a todos ante a doença mental; ainda, a ausência de perspectiva de subir na carreira. Tais fatos geram no trabalhador o sofrimento psíquico.

É necessário que se aprenda a pensar no trabalho de maneira coletiva (DEJOURS, 2010); estimulando a cooperação, poderemos ficar com aquilo que de melhor o trabalho tem a oferecer, aprendendo a respeitar o outro, evitando a violência, aprendendo a falar e a ouvir o outro, defender o seu ponto de vista, e respeitar o espaço de cada um.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 9.849, de 26 de outubro de 1999. Altera os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, e 9º da Lei nº. 8.745, de 09 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 out. 1990.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. **A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras.** ECOS, v. 2, n. 2. 2012. Disponível em: www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/download/.../723

DEL PRETTE, Zilda A. Pereira et al. **Habilidades sociais do professor em sala de aula: um estudo de caso.** *Psicol. Reflex. Crit.* [online]. 1998, vol.11, n.3 [citado 2014-02-25], pp. 591-603.

DEJOURS, C. (1987). **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho.** São Paulo: Cortez

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Da Psicopatologia à psicodinâmica do Trabalho,** Brasília: Fiocruz, 2004.

_____. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação.** Brasília, Paralelo 15. II volume, 2012.

GIUST, A-C. “**La défaillance des instances symboliques**”. *Cultures en mouvement*, nº 48, junho de 2002.

MANCEBO, Deise. **Trabalho Docente: Subjetividade, Sobre implicação e Prazer.** *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v.20, n. 1, p.7480, 2007. Disponível em www.scielo.br/prc

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours.** *Psicol. cienc. prof.* [online]. vol.15, n.1-3, pp.34-38, 1995.

MENDES, A. M. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho.** In: MENDES. A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. **Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity?** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/sep, 1993.

MOLINIER, P. **O Trabalho e a Psique:** Uma introdução à psicodinâmica do trabalho. Tradução: F. Soudant, Brasília: Paralelo 15, 2013.

PINTO, M.J.B.; DALBEN, A.I.L.F. **Professor substituto.** In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre violência e saúde.** Brasília: OMS/OPAS, 2002.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Conte-me sobre o seu trabalho. Como se deu seu ingresso nessa instituição de ensino?
2. O que seria teoricamente atividade sua nessa instituição? Existe algum documento que te diga?
3. O que lhe impossibilita de realizar o seu trabalho?
4. Como é o dia-a-dia quanto aos seus relacionamentos interpessoais (equipe técnica, professores, direção, demais funcionários, alunos, pais)?
5. O que você diria da importância do seu trabalho para esta instituição de ensino?
6. Você se sente realizada (o) profissionalmente?
7. Você se sente reconhecida (o) pelo seu trabalho? Qual o reconhecimento você considera mais importante (técnicos, outros profissionais, direção, alunos, pais)? Quais situações são exemplos desse reconhecimento?
 - Se não houver reconhecimento: Como você lida com esta falta de reconhecimento?
8. Qual momento de seu trabalho que mais lhe proporciona prazer, satisfação?
9. O que lhe causa mais sofrimento no ambiente de trabalho?
10. Quais estratégias você utiliza para lidar com eles?
11. Que relação você faz entre o seu trabalho nesta instituição e sua saúde? Você acha que seu trabalho oferece algum risco para sua saúde hoje ou futuramente?
12. Que problemas de saúde você já teve em decorrência do seu trabalho?
13. Como você avalia a vida de trabalho de professor substituto?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOCIO DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

I – IDENTIFICAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL

1.1 – Sexo F M 1.2 - Idade

1.3 - Nível de escolaridade

<input type="checkbox"/>	Ensino Superior completo_____
<input type="checkbox"/>	Pós-graduação completo_____
<input type="checkbox"/>	Pós-graduação incompleto_____

1.4 - Ano de admissão na Instituição de Ensino

1.5 - Tempo de profissão

1.6 – Carga Horária

1.7 - Meu vínculo é ...

<input type="checkbox"/>	Contrato sem tempo determinado
<input type="checkbox"/>	Contrato com tempo determinado/trabalho temporário
<input type="checkbox"/>	Contrato direto com a empresa
<input type="checkbox"/>	Contrato através de cooperativa
<input type="checkbox"/>	Contrato através de empresa
<input type="checkbox"/>	Aprendizagem; formação; estágio ou bolsa
<input type="checkbox"/>	Prestador de serviços eventuais

II – CONDIÇÕES E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

As próximas questões referem-se a condições relacionadas com **o seu trabalho**

AMBIENTE E CONDIÇÕES FÍSICAS

AMBIENTE FÍSICO

2.1 - No meu trabalho **estou exposto a...**

<input type="checkbox"/>	ruído muito elevado (só gritando ao ouvido)
<input type="checkbox"/>	ruído constante ou incômodo
<input type="checkbox"/>	vibrações (oscilações ou tremores no corpo, ou nos membros)
<input type="checkbox"/>	radiações (material radioativo, RX)
<input type="checkbox"/>	calor intenso
<input type="checkbox"/>	frio intenso
<input type="checkbox"/>	poeiras ou gases
<input type="checkbox"/>	agentes biológicos (contato ou manuseio: bactérias, vírus, fungos ou material de origem orgânica vegetal ou animal).
<input type="checkbox"/>	Especificação_____
<input type="checkbox"/>	agentes químicos (colas, solventes, pigmentos, corantes, diluentes, desinfetantes, etc...)

_____ Especificação _____

EXIGÊNCIAS FÍSICAS

2.2 - O meu trabalho **exige do meu corpo...**

<input type="checkbox"/>	gestos repetitivos
<input type="checkbox"/>	posturas penosas (posições do corpo dolorosas, difíceis, desconfortáveis)
<input type="checkbox"/>	esforços físicos intensos (cargas pesadas manuseadas ou movimentadas)
<input type="checkbox"/>	permanecer muito tempo de pé na mesma posição
<input type="checkbox"/>	permanecer muito tempo de pé com deslocamento (arrastar, puxar, empurrar, andar etc)
<input type="checkbox"/>	permanecer muito tempo sentado
<input type="checkbox"/>	permanecer muito tempo no mesmo local
<input type="checkbox"/>	subir e descer com muita frequência

INSTALAÇÕES

2.3 - No meu trabalho **tenho...**

	sim	não
vestiários e banheiros suficientes e/ou adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
espaços adequados para pausas, lanches ou repousos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
espaço de trabalho adequado para a tarefa que se realiza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mobiliário adequado (mesas, cadeiras, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
equipamentos e ferramentas adequados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FATORES ORGANIZACIONAIS E RELACIONAIS

RITMO DE TRABALHO

2.4 - No meu trabalho **estou exposto a situações de...**

<input type="checkbox"/>	influência do ritmo de uma máquina ou equipamento
<input type="checkbox"/>	ter que estar atento aos sinais/informações de uma máquina ou equipamento
<input type="checkbox"/>	ter que depender do trabalho de colegas
<input type="checkbox"/>	ter que atuar a partir da demanda/necessidade dos clientes ou usuários
<input type="checkbox"/>	normas de produção ou prazos rígidos a cumprir (controle da qualidade, tempos curtos impostos, horários fixos, horários rígidos)
<input type="checkbox"/>	ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo
<input type="checkbox"/>	frequentes interrupções
<input type="checkbox"/>	ter que me apressar
<input type="checkbox"/>	ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda
<input type="checkbox"/>	não poder desviar o olhar do trabalho
<input type="checkbox"/>	ter que suprimir ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho
<input type="checkbox"/>	ter que dormir em horários pouco usuais por causa do trabalho

<input type="checkbox"/>	ter que ultrapassar o horário normal de trabalho
<input type="checkbox"/>	Hipersolicitação
<input type="checkbox"/>	Complexidade

RELAÇÕES NO TRABALHO

2.5 - No meu trabalho é...

- _ frequente a necessidade de ajuda entre os colegas
- _ a minha opinião é considerada, para o funcionamento do serviço
- _ possível expressar-me à vontade
- _ possível que a equipe discuta sobre o trabalho regularmente
- _ possível que a equipe discuta sobre o trabalho informalmente

	Sim	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.6 - No meu trabalho **estou exposto ao risco de...**

- agressão verbal
- agressão física
- assédio sexual
- intimidação (ameaçar, assustar, provocar medo)
- discriminação sexual
- discriminação ligada à idade
- discriminação relacionada à nacionalidade ou raça
- discriminação relacionada a uma deficiência física ou mental

	Sim	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.7 - No meu trabalho tenho contato com o público (clientes, fornecedores, outros profissionais)

	Sim	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.8 - Este contato é (assinale uma ou mais alternativas):

<input type="checkbox"/>	Direto
<input type="checkbox"/>	indireto/virtual (telefone, internet, carta, etc)
<input type="checkbox"/>	não tenho contato

2.9 - Na maior parte das vezes esses contatos com o público são...

	Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
_bons	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_gratificantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_desgastantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_desagradáveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.0 - Neste contato é necessário...

	Nunca	Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente
lidar com as exigências do público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lidar com situações de tensão nas relações com o público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suportar agressão verbal do público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suportar agressão física do público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
envolver-me emocionalmente com o público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
modificar ou adaptar o modo de trabalhar para atender as necessidades do público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

O QUE É MAIS MARCANTE NO MEU TRABALHO

3.1 - O meu cotidiano de trabalho é **em geral**...

	Sim	Não
onde se aprende coisas novas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monótono	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muito complexo/difícil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
com exigências excessivas relacionadas com momentos de atenção e concentração, devido a ritmos de trabalho elevados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>