

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: considerações sobre a atuação de professores universitários coordenadores de cursos de formação continuada à distância

Elis Ângela Copetti Fagan¹

RESUMO

Com o intuito de operacionalizar os objetivos da Rede Nacional de Formação Continuada dos Profissionais da Educação Básica, foi elaborado um Edital de Chamada Pública, publicado em 2010, que trata da convocação de instituições públicas de ensino superior, participantes do Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica, para apresentarem propostas dos cursos de formação continuada nas modalidades presencial e semi-presencial. A pesquisa pretende investigar a organização do trabalho de professores universitários coordenadores de cursos de formação continuada à distância, verificando a organização do trabalho a que estão submetidos, em seus níveis prescrito e real, as estratégias de enfrentamento para lidar com as contradições destes níveis, bem como as vivências de prazer-sofrimento decorrentes desse processo

Palavras-chaves: Educação Básica. Organização do Trabalho. Formação Continuada à Distância.

ABSTRACT

With a view to operationalise the objectives of the National Network of Continuing Education Programs for Professionals in Basic Education, there was an Announcement of Called Public, published in 2010, which deals with the convening of public institutions of higher education, participants of the National Plan for Training of Teachers of Basic Education, to submit proposals for courses of continuing education in the methods classroom and semi-classroom. The research aims to investigate the organization of the work of professors coordinators of continued education courses at a distance, noting the organization of the work to which they are subjected, in its levels prescribed and real, coping strategies to deal with the contradictions of these levels, as well as the experiences of pleasure and suffering resulting from this process

Key Words: Basic Education. Organization of Work. Continuing Education at a distance.

¹ Aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicodinâmica do Trabalho da Universidade de Brasília – UNB - Instituto de Psicologia, 2011.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a organização do trabalho prescrito e real e as vivências de prazer-sofrimento no trabalho de coordenadores de formação continuada, descrevendo a organização do trabalho, analisando as dimensões informais do trabalho prescrito e o trabalho real; verificando as vivências de prazer e sofrimento no trabalho destes profissionais para que se compreenda as estratégias de mediação desse sofrimento além de identificar as estratégias para enfrentar as contradições entre o prescrito e real.

A formação continuada de professores, devido a essa preocupação com a qualidade da educação, é tema de suma importância, no sentido de tentar promover condições para que a escola cumpra efetivamente sua função de ensinar e formar cidadãos, que sejam ativos na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Para a implantação de cursos de formação continuada, surge dentro do quadro de recursos humanos da IES, a figura do Coordenador de curso, cujas atribuições são desenvolver, adequar e sugerir modificações na metodologia de ensino adotada, bem como conduzir análise e estudos sobre o desempenho do programa; coordenar, monitorar os trabalhos de formação, articulando as ações desenvolvidas, de modo a assegurar a unidade dos programas de formação em todas as instituições participantes; definir e organizar a equipe pedagógica, administrativa e financeira; acompanhar e monitorar a homologação de bolsas no âmbito do programa; coordenar o processo de cadastramento, autorização e pagamento dos bolsistas, bem como a gestão dos documentos dos bolsistas no âmbito do Sistema de Gestão de Bolsas – SGB; acompanhar a execução dos recursos liberados pelo MEC e entidades vinculadas e fazer prestação de contas e encaminhar ao MEC e às entidades vinculadas relatórios parciais e finais, de acordo com a diretrizes de cada programa.

O trabalho se justifica, pois não se identifica em pesquisas realizadas em livros e artigos publicados nos últimos cinco anos, estudos realizados com o objetivo de verificar mais detalhadamente a importância da figura do Coordenador de formação continuada, bem como estudos para verificar a organização de trabalho, as discrepâncias do trabalho prescrito e o dia-a-dia do trabalho real e, as vivências de prazer-sofrimento enfrentadas por esses coordenadores.

2 A EXPANSÃO DO ENSINO À DISTÂNCIA NO BRASIL E A NECESSIDADE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Os números apontam para a rápida expansão da Educação a Distância no país. De acordo com o Anuário Brasileiro Estatístico de Educação Aberta e a Distância (ABRAEAD), o Brasil teve, em 2008, mais de 2 milhões de alunos a distância em vários tipos de cursos. Segundo dados da Associação Brasileira de Educação a Distância (ABED), em 2000, 13 cursos superiores apresentavam 1.758 alunos matriculados. Em 2008, existiam 1.752 cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* com 786.718 alunos matriculados. (ABRAEAD, 2008)

Além disso, os dados do Censo da Educação Superior divulgados pelo MEC confirmam a expansão da Educação a Distância no Brasil. No primeiro semestre de 2009, o MEC divulgou índices de crescimento dos números de alunos e instituições que trabalham com Educação a Distância no país. (ABRAEAD, 2008)

Segundo o Censo da EAD (2010, p. 04), os cursos a distância voltados para a formação de professores são os que mais crescem atualmente, representando 31,5% da oferta, seguidos pelos cursos na área de gestão e/ou administração com 19%. Esse resultado parece confirmar um levantamento realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP).

Conforme os dados do INEP (2009), há uma demanda crescente nas áreas de pedagogia e formação de professores, em função da baixa qualificação profissional/acadêmica dos docentes que atuam na educação básica. Nota-se que apenas 68,4% dos professores têm formação acadêmica na educação superior, com cursos de graduação concluídos, quando a LDB/Lei de Diretrizes e Bases da Educação já havia estabelecido o prazo até o ano de 2007 para que os professores em serviço tivessem a oportunidade de investir em sua formação adequada para o exercício da docência na educação básica.

Considerando-se os avanços na área da Educação a Distância, surgem diversas dificuldades no gerenciamento das atividades que circundam essa modalidade de ensino. Vários entraves enfrentados por diferentes instituições de ensino que trabalham com Educação a Distância são reflexos da formação precária dos profissionais que atuam nas equipes multidisciplinares dos cursos a distância. Em geral, tais profissionais têm pouca ou quase nenhuma experiência com as

diretrizes de planejamento, gestão, ensino, produção de materiais didáticos e execução de cursos nesta modalidade de ensino.

Com o novo paradigma da Educação a Distância, os professores estão assumindo múltiplos papéis, devido à natureza do processo ensino-aprendizagem mediado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

Desse modo, vários são os papéis assumidos pelos educadores no contexto da Educação a Distância, tais como: tutores virtuais, tutores presenciais, professores formadores, elaboradores de conteúdos pedagógicos (autores), designer pedagógico, revisores de conteúdos, assessores linguísticos, além de diversos outros papéis.

Como se pode notar, a importância do papel dos professores nos sistemas educativos é inegável, principalmente no cenário atual de transformações econômicas, sociais, políticas, culturais e tecnológicas que apontam para a valorização do conhecimento. Da aprendizagem focada nos modelos presenciais de educação, passa-se para a aprendizagem colaborativa e cooperativa, nos moldes da Educação a Distância.

Na perspectiva de Lévy (1999) nesse contexto dinâmico da cibercultura, surgem novos gêneros, critérios de avaliação inéditos, novos atores na produção e tratamento do conhecimento. Na relação com os alunos e o conhecimento, a função do professor desloca-se para o gerenciamento das aprendizagens do plano presencial para o âmbito virtual/colaborativo. Na passagem para a aprendizagem colaborativa, o professor torna-se uma espécie de “animador da inteligência coletiva”, como propôs o autor, na medida em que este organiza o fluxo da comunicação virtual, produz materiais didáticos para serem utilizados *on line*, além de várias outras atividades que o docente começa a desenvolver no processo de ensino-aprendizagem a distância.

Nesse sentido, ainda conforme Lévy (1999), a principal função do professor não pode ser uma difusão dos conhecimentos, que agora é feita de maneira mais eficaz por outros meios. Sua competência deve deslocar-se no sentido de incentivar a aprendizagem e o pensamento.

Para ensinar utilizando as vantagens das tecnologias, o professor precisa participar ativamente da cibercultura, reconhecendo as múltiplas possibilidades que são oferecidas aos alunos diante do inesgotável oceano de informações do

ciberespaço. A prática docente merece ser reavaliada constantemente, percebendo-se os desafios para a formação docente.

O papel do professor é redirecionado para facilitar os percursos de aprendizagem dos alunos nos ambientes virtuais de aprendizagem. Os docentes atuam diretamente na troca e na construção mútua de fluxos de informação, visando à transformação da simples informação em conhecimento.

Esse é o grande desafio da educação na era tecnológica: como ensinar os alunos a *aprender a aprender* de forma autônoma, descobrindo a importância de se produzir conhecimento a partir do turbilhão digital e do universo oceânico de informações disponível no ciberespaço?

Dados da ABED (Associação Brasileira de Educação a Distância) revelam que 40% das instituições contam com mestres e doutores formados especificamente em Educação a Distância e mais de 50% das IES têm especialistas na área, além de diversas outras titulações acadêmicas. Diante desse quadro em relação à precária formação dos docentes, há uma preocupação das Instituições com o papel dos tutores, ou melhor, dos professores que acompanham as aprendizagens dos alunos nos ambientes virtuais. É preciso se investir no processo de profissionalização do tutor, no sentido de as Instituições de Ensino Superior garantirem não apenas programas de capacitação profissional, mas, sobretudo, Programas de Pós-graduação na área específica de Educação a Distância.

Segundo o Censo da EAD (2010), a formação específica para EAD ainda não chegou à maioria dos profissionais docentes que atuam nesta modalidade de ensino. Cerca de 40% das instituições têm mestres ou doutores formados especificamente nesta área, e eles estão principalmente nas instituições de ensino superior (IES). É maior o número de instituições com especialistas em EAD (53%). Apenas cerca de um décimo tem profissionais com graduação voltada para essa área e quase um terço de todas as instituições possui profissionais que estão se formando em EAD.

Diante do exposto, as universidades tentam ofertar cursos de qualificação profissional, nos âmbitos de aperfeiçoamento e pós-graduação, no sentido de aprimorar as ações dos docentes que atuam no contexto dinâmico da Educação a Distância.

3 A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Segundo Mendes (2007, p.35) a Psicodinâmica do Trabalho, iniciada na França por Christophe Dejours, é marcada por três importantes fases:

- Na primeira fase a Psicodinâmica do Trabalho era denominada Psicopatologia do Trabalho. Objetivava verificar a origem do sofrimento no confronto do sujeito-trabalhador com a organização do trabalho. Buscava ainda compreender as estratégias individuais e coletivas utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento.

- Na segunda fase são observadas as vivências de prazer-sofrimento relacionadas a organização do trabalho e as estratégias utilizadas para dar conta de manter a saúde, evitar o adoecimento e assegurar a produtividade. Nesta fase é dada importância também à análise do trabalho real e concreto como lugar de construção da identidade do trabalhador, no estudo da dinâmica do reconhecimento e, no impacto para essas vivências das novas estruturas da organização do trabalho.

- Na terceira fase, o estudo não está nas vivências de prazer-sofrimento em si, mas no foco como os trabalhadores subjetivam essas vivências, o sentido que elas assumem e uso de estratégias, ocasionado pelas novas formas de organização do trabalho, especialmente as defesas coletivas e a cooperação.

A opção em utilizar a Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico neste projeto de pesquisa, justifica-se, pois, essa abordagem científica vem procurando analisar nas últimas décadas, a relação saúde-adoecimento a partir da relação dinâmica do cotidiano do trabalho, enfocando a organização do trabalho e os processos de subjetivação do indivíduo trabalhador. Destaca as vivências de prazer ou sofrimento, assim como patologias relacionadas à organização do trabalho.

Dejours (1994) entende por organização do trabalho a forma como se estabelece a distribuição do trabalho (divisão de tarefas, repartição, cadência, modo operatório prescrito) e a divisão de pessoas (repartição de responsabilidades, hierarquia, comando e controle).

Segundo Mendes (2002, p.28),

A organização do trabalho é resultado de um processo intersubjetivo, no qual encontram-se envolvidos diferentes sujeitos em interação com uma dada realidade, implicando na

dinâmica de interações própria às situações de trabalho, enquanto lugar de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais.

A organização do trabalho torna-se essencial para o equilíbrio psíquico, considerando o trabalho responsável, motivador de uma descarga de energia que proporciona prazer. Em contrapartida, se rígida e imposta pelas chefias, pode entrar em choque com o compromisso operatório favorável que o trabalhador teria instituído espontaneamente, podendo comprometer seu equilíbrio psicossomático (Dejours, 1992).

Na organização do trabalho as vivências de prazer e sofrimento, são expressas por meio de sintomas específicos relacionados ao contexto sócio-profissional e à própria estrutura de personalidade.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre a história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignoram. (Dejours (1987).

Assim, o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho.

Esse sofrimento pode ir se intensificando à medida que a organização do trabalho não permite a flexibilização do trabalho prescrito em um trabalho no qual o trabalhador usa sua inteligência prática.

O sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho em busca das condições de saúde. Nesta perspectiva, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, que permite aos sujeitos subverter o sofrimento, transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação, o que não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido em ação. (Dejours, 1994)

Para Mendes e Morrone (2002), o sofrimento é um sentimento vivenciado de forma dinâmica, não patológica, funcionando de alerta para evitar o adoecimento.

O sofrimento é inerente à condição humana. Segundo Dejours (1994), ele está presente no momento criativo, quando o sujeito se depara com uma situação inédita ou não prevista que precisa ser resolvida. Além disso, encontra-se na discrepância entre o prescrito e real.

As vivências de prazer estão relacionadas ao sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias operatórias pelo trabalhador (Mendes e Linhares, 1996).

Pesquisas desenvolvidas por Mendes (1999), demonstram que as vivências de prazer ocorrem quando a organização do trabalho permite que o trabalhador utilize estratégias de trabalho para ajustar o prescrito à realidade do trabalho. Segundo Ferreira e Mendes (2001), o sujeito vivencia o prazer, representado pela sensação de bem-estar, motivação e satisfação no trabalho também é permitida a expressão da sua individualidade e da criatividade.

O trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa. Já o trabalho real é o próprio momento de execução. Dejours (2008a) chega a definir trabalho como tudo aquilo que não está prescrito, porque não é o prescrito que realiza o trabalho, mas na ação real do trabalhador.

De fato, existe sempre uma discrepância entre o prescrito e a realidade concreta da situação. Esta discrepância entre o prescrito e real encontra-se em todos os níveis de análise entre tarefa e atividade ou ainda entre a organização formal e organização informal do trabalho. O caminho para preencher as lacunas existentes entre o prescrito e real não pode ser previsto antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha.

Para tanto, acredita-se que a Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem crítica, interdisciplinar, que favorece e potencializa as possibilidades de mudança na organização do trabalho a partir da mobilização individual e coletiva.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa utilizará o método qualitativo com entrevistas semi-estruturadas. Participarão das entrevistas, três coordenadores de curso de formação continuada em três diferentes instituições de ensino superior. O primeiro coordena o Curso de Aperfeiçoamento em Atendimento Educacional Especializado da Universidade do Estado de Goiás, o segundo coordena o Curso de Aperfeiçoamento em Tecnologias Assistivas da Universidade Estadual Julio de Mesquita Filho – UNESP e o terceiro coordena Curso de Especialização de Educação de Jovens e Adultos da Universidade Federal de Santa Catarina (aqui denominados, respectivamente A, B e C), todos na faixa etária de 40 a 46 anos de idade, do sexo feminino, duas com formação em Pedagogia e uma com formação em Matemática. O tempo de duração de aproximadamente 50 minutos.

Os instrumentos utilizados para realização do trabalho foram a análise documental que identificou as instituições de ensino superior que oferecem educação à distância mediada pela internet utilizando-se do Guia Brasileiro de educação à Distância que permitiu determinar as instituições a serem procuradas.

Para análise dos dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas, aplicou-se a técnica de análise dos Núcleos de Sentido – ANS que é uma técnica adaptada a partir da técnica de análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (1977), que consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso. É uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita. É aplicada por meio de procedimentos sistemáticos, que envolvem definição de critérios para análise. Tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, com base em temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que dêem maior suporte às interpretações. (MENDES, 2007)

A entrevista será composta por 3 perguntas - estímulo:

- 1) Fala-me sobre o seu trabalho?
- 2) O que você faz para lidar com as dificuldades em seu dia-a-dia de trabalho?
- 3) O que você sente sobre seu trabalho?

As entrevistas serão gravadas e transcritas na íntegra, considerando a fala do sujeito, aspecto essencial para a apreensão do objeto e para a interpretação dos dados. Posteriormente, elas serão submetidas à Análise do Núcleo de Sentidos

(ANS), adaptada a partir da técnica de análise categorial desenvolvida por Bardin (1994), que consiste no desmembramento do texto em unidades organizadas em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas sobressalentes do discurso.

5 RESULTADO DA PESQUISA

No presente tópico serão apresentados os resultados da pesquisa realizadas com os coordenadores dos cursos.

Com relação à primeira pergunta direcionada ao que o coordenador acha de seu trabalho obtivemos as seguintes respostas:

Coordenador A: *“... quando a gente faz o relatório para o Ministério da Educação, eu acho que o relatório não representava esse conjunto de demandas, a gente acabou situando o conjunto de demandas que são demandas de ordem pedagógicas, e essa demanda de ordem pedagógica é lidar com a produção de materiais, a produção e não produção de matérias que você já tem uma questão que é lidar com a produção de matérias é lidar com o tipo de texto que está sendo produzido, e aí não se faz idéia de o que é produzir o material, do que passa desde a correção do texto, sobre a escolha de imagens, sobre a demora dos prazos para entrega”.*

“... solicita SBN, faz pagamento no banco, e isso fica a carga de quem? A questão de autoria, a questão de você verificar se está dentro dos conformes, nos termos da editora da universidade que está te autorizando a fazer essa publicação, é, pedindo, falando: “vamos juntar um grupo de tutores, que possam fazer uma leitura mais atenta, pra te ajudar a conferir se está realmente dentro dos conformes, porque já passou por uma revisão ortográfica”, mas tem que ter outro olhar, por fim, você tem que se responsabilizar novamente, pra fazer uma releitura, pra ver se está tudo nos conformes, porque você vai verificar e ainda tem alguns elementos, estar dentro da proposta, estar adequada a proposta porque você está lidando com o dinheiro público”.

Coordenador B:

“...as coisas não saem muitas vezes e isso você tem que aprender a lidar porque o trabalho de outras pessoas depende do tempo que as verbas são liberadas, depende do SBN que a biblioteca nacional demora pra te liberar, não é só a biblioteca que demora pra te liberar, depende de um núcleo de edição, mandar os dados corretos para a biblioteca nacional, e aí voltam os documentos, então assim, depende do trabalho de outras pessoas e você tem que aprender a lidar com o trabalho de outras pessoas, em que as pessoas também falham você também falha, então você começa a, inclusive você tem que admitir para as outras pessoas. Às

vezes, é muito mais fácil você querer e ir lá fazer sozinho, tentar ser perfeccionista e assumir o seu erro, mas você tem que aprender lidar também com os outras e lidar com isso.”

Coordenador C:

“...professora, você pode liberar? Você pode corrigir? Pra ver se eu posso liberar o material?”, aí eu vinha, revisava material por material e aí liberava, entrava pra ver as vídeos conferências, a vídeo conferência desse material está ok, bota no ar, coloca no ar. Além de você receber e-mail de alunos, falando: “professora, o material não corresponde”, então assim, é um conjunto de demandas enlouquecedora, assim é uma coisa assim bem. “E aí que você tem, tem a coordenação de tutoria que você tem que ver as atividades e passa pra elas, tem horas que você fica meio louca assim e dá broncas, fala: “gente, eu pedi uma tabela pra reunião de hoje”, e eles:”, mas a tabela estava conflituosa”, “gente não interessa, arruma uma tabela aí com todos os dados, eu sei que está conflituosa, eu vou mostrar”, e eles:” não, mas a gente não fez, vamos fazer agora”, são coisas que é de enlouquecer, depois você assim perde algumas contas, mas fazem parte , do processo, então, são coisas que você tinha.”

Na segunda pergunta relacionada às atitudes tomadas frente às dificuldades do dia-a-dia encontrou-se as seguintes respostas.

Coordenador A:

“...eu passei por um momento, bom, não foi associação a questão do trabalho, com certeza não foi, tiveram outras questões de ordem pessoal aí, mas em dois mil e oito quando eu estava na organização do curso eu passei por um momento bem difícil de saúde e aí, e eu fiz um quadro de questões, de uma parte a outra, e a questão do trabalho sempre me preocupava, eu não dormia mais, eu pensava nesse curso o tempo todo.”

“...aquela responsabilidade de estar em um grupo de pessoas porque o curso era pra trezentos cursistas, estavam trezentas e cinquenta pessoas envolvidas, eram, tutores, onze aqui, mais secretarias, mais vinte e duas pessoas, mais edição do trabalho, diagramação.”

Coordenador B:

“...negociar com questões políticas, então assim, tem toda essa negociação no próprio campo da universidade e um jogo de campo, de poderes, em relação à área de ensino de pesquisa.”

Coordenador C:

“...Ah! Eu tive que deixar um pouquinho com a coordenadora tutorial, dar uma desligada, deixar o pessoal passar as atividades, estava escrevendo o material, passando para pessoa que estava meio que formatando as matérias. Foi uma época que eu viajei, não queria nem viajar, estava morrendo de medo de viajar, e eu tive que me educar e desligar um pouquinho, pra me ajudar, tive que fazer terapia.”

“...eu não dormia, eu não dormia mais, ficava pensando nas coisas que eu ia fazer, eu acho que isso era uma coisa que estava me enlouquecendo. Claro, que não foi só por causa do trabalho.”

“...no início do curso. Eu acho que essa minha responsabilidade em assustou também.”

“..é gratificante, mas vamos mais devagar, vamos mais devagar porque não dá pra você assumir tudo, então essa questão, essas atividades não são atividades contínuas né, você não faz só isso, então esse que é o problema.”

Já na última questão, quanto ao sentimento relacionado com o trabalho, os coordenadores revelaram que:

Coordenador A:

“...você é responsável pelo pagamento de professores que são uns trinta e poucos, então cinqüenta pessoas que você é responsável pelo encaminhamento, de junta pra uma equipe assim que você esta sendo responsável por gerenciar, em torno de cinqüenta pessoas, o pagamento dessas pessoas, pro FNDE, outras via fundação, então se você mesmo não encaminhasse as pessoas ficavam sem pagamento de bolsa, o curso não sai, então é toda uma responsabilidade, super grande, você vai além. E não é só isso, você é professora na universidade, você tem as suas aulas, você tem os seus compromissos, você não deixa de ser professora.”

Coordenador B:

“...vai ter que meter a cara e fazer mesmo, eu acho que é isso...”

“...você tem as coisas na universidade, mas meio que tem que buscar mesmo, as coisas não vêm dadas, então, as pessoas, parecem que as pessoas estão envolvidas nos seus projetos e, você tem um que te ajuda um pouco aqui, outro que te ajuda um pouco ali, não tem um setor, digamos assim, muito específico pra te ajudar nessas demandas, então as pessoas te ajudam um pouco aqui e pouco ali e você.”

“...precisa, pra não ficar sozinha, então precisa trazer constituir, a gente está tentando formar com pessoas novas esse grupo de estudos pra fortalecer, está na hora de fortalecer, não dá pra trabalhar sozinha, isso está começando a me sufocar, não dá pra trabalhar sozinha.

Coordenador C:

“...é nem centralizadora porque eu tinha a equipe que me ajudava e tudo, as pessoas, mas tenho que coordenar isso, não tem como você não coordenar isso, até porque tem mais uma característica ainda, e eu acho que fica fácil entender porque que eu queria estar no trabalho, porque ainda na universidade nós não temos mais nenhum professor que trabalha com EJA, nós tínhamos a professora Olga que fez parte do curso, e eu acho que isso demonstra um pouco o porquê que eu acabo controlando um pouco isso, mas de professora na universidade, que trabalha com EJA, somente eu.”

Os resultados obtidos demonstram certa rigidez tanto no trabalho quanto no planejamento das aulas. Desse modo percebe-se que a característica principal do trabalho desses profissionais está na demanda de trabalho que os alunos apresentam todos os dias.

Essas demandas de trabalho, segundo Castells (1999) faz parte de algumas categorias profissionais e no caso aqui apresentado contribuíram para o aumento nas tarefas dos docentes.

Observa-se que há uma sucessão de atividades que o professor/coordenador virtual realiza habitualmente tornando seu ritmo de trabalho excessivo e, conseqüentemente, fazendo com que a taxa de cobrança por resultados se torne muito alta.

Diante das respostas obtidas pode-se observar que apesar do relacionamento interpessoal ser satisfatório o volume de trabalho causa certo estresse.

De acordo com Dejours (1994) um ambiente organizacional harmonioso favorece à superação de dificuldades pessoais construindo estratégias de defesa necessárias à continuidade do processo produtivo, e, portanto, de maneira geral nota-se que os entrevistados têm conseguido superar as dificuldades pessoais no trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente estudo possibilitou investigar o grau de satisfação dos professores atuantes no ambiente virtual baseado na relação prazer-sofrimento.

Os professores estudados tem uma contradição na sua profissão sendo a organização rígida mas com elementos flexíveis. Os conteúdos são preparados pela instituição causando a rigidez e a flexibilidade é causada pela autonomia de organizar seu horário de trabalho e tarefas.

O ritmo de trabalho torna-se excessivo porque depende da demanda dos alunos e também da aprendizagem do professor em desenvolver o processo pedagógico mediado por novas tecnologias, bem como atender as mais variadas demandas do dia-a-dia do seu trabalho.

Após analisar as entrevistas pode-se perceber que os sujeitos investigados experimentam prazer e sofrimento no trabalho. O prazer vem da realização profissional e da liberdade de expressão e o sofrimento advém do esgotamento emocional, do desgaste e do estresse pela falta de autonomia, da auto-exigência e do trabalho intenso uma vez que, há poucas pessoas qualificadas para a divisão das tarefas.

REFERÊNCIAS

ANUÁRIO BRASILEIRO ESTATÍSTICO DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA (ABRAEAD). **Um em cada 73 brasileiros estuda a distância** <http://www.abraead.com.br/noticias.cod=x1.asp> 2008.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora 70, 1977.

_____. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora 70, 1994.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CENSO EAD. **Relatório Analítico da aprendizagem a distância no Brasil**. São Paulo: Pearson, 2010.

DEJOURS, C. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**: críticas aos fundamentos da avaliação, 2008a. In Sznelwar, L. e Mascia, F. (org.). Trabalho, tecnologia e organização. São Paulo: Blucher, 2010.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

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

FERREIRA, M. C., MENDES, A M. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mal-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho**. Revista Estudos em Psicologia, 6 (1), 98-107, 2001.

LÉVY, P. **Cibercultura**. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999.

MENDES, A. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Brasília, 1999.150 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.

MENDES, A.M. LINHARES, N.J.R. **A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho**: um estudo com enfermeiros de UTI, Revista Brasileira de Enfermagem, v. 2, n. 49, p. 267-280,1996.

MENDES, A M , MORRONE, C. Faria. **Vivências do prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica**. Em: Mendes, A M; Borges, L. O e Ferreira M. C. (Orgs.). Trabalho em Transição, Saúde em Risco. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, p.25-42, 2002.