



## PERCEPÇÕES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS COORDENADORES DO INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ

Elane dos Santos Silva Barroso<sup>1</sup>, Laíse do Nascimento Silva<sup>2</sup>, Marcos Antônio Cavalcante de Oliveira Júnior<sup>3</sup>, Linnik Israel Lima Teixeira<sup>4</sup>, Mariella Sousa da Silva<sup>5</sup>

**Resumo:** O exercício das atividades laborais e o contexto organizacional exercem impacto direto na vida dos trabalhadores, representando fontes de prazer ou sofrimento. No âmbito das instituições de ensino, o conteúdo do trabalho requer competências interpessoais e pressões próprias da atividade docente, que se amplificam nas atividades de coordenador de curso, pois esse atua como elo entre os professores, alunos e a direção geral, além da responsabilidade por melhores resultados no campo profissional e acadêmico dos discentes. Nesse sentido, o artigo apresenta uma análise das percepções de prazer e sofrimento no trabalho de coordenadores de cursos técnicos e superiores, à luz do construto teórico da psicodinâmica do trabalho, no qual o sentido de servir pode favorecer um dinamismo construtivo e motivacional ou remetê-lo ao sofrimento e à infelicidade. Metodologicamente, trata-se de um estudo qualitativo, com dados coletados através de entrevista investigativa e questionário baseado na abordagem desenvolvida por Mendes e Ferreira (2007), direcionados a cinco coordenadores de curso do Instituto Federal do Piauí – Campus Piri-piri. Com os resultados obtidos, o que mais gerou a sensação de prazer nos entrevistados foi a gratificação, a realização profissional, a motivação e o orgulho pelo que faz. Por outro lado, há um desconforto com relação à sobrecarga de atividades, esgotamento emocional e desvalorização. Essas vivências resultam destrutivamente na existência de danos físicos, resultantes de fortes cobranças e eventos estressantes.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do trabalho. Prazer e sofrimento. Coordenadores de curso.

<sup>1</sup> Professora efetiva do eixo de Gestão e Negócios do Instituto Federal do Piauí, ministrando as disciplinas da área de contabilidade. Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará, pesquisa na área de contabilidade, gestão de pessoas, empreendedorismo e áreas afins.

<sup>2</sup> Graduanda em Administração no Instituto Federal do Piauí.

<sup>3</sup> Professor efetivo do eixo de Gestão e Negócios do Instituto Federal do Piauí. Mestrando em Análise e Planejamento Espacial pelo Instituto Federal do Piauí.

<sup>4</sup> Professor efetivo do eixo de Gestão e Negócios do Instituto Federal do Piauí. Doutorando em Administração pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP).

<sup>5</sup> Graduanda em Administração no Instituto Federal do Piauí.

**Abstract:** The exercise of work activities and the organizational context have a direct impact on workers' lives, representing sources of pleasure or suffering. In the context of educational institutions, the content of the work requires interpersonal skills and pressures specific to the teaching activity, which amplify in the activities of course coordinator, as this acts as a link between teachers, students, and the general direction, besides the responsibility for better results in the professional and academic field of the students. In this sense, the article presents an analysis of the perceptions of pleasure and suffering in the work of coordinators of technical and higher courses, in the light of the theoretical construct of work psychodynamics, in which the sense of serving may favor a constructive and motivational dynamism or refer to suffering and unhappiness. Methodologically, it is a qualitative study, with data collected through investigative interviews and questionnaires based on the approach developed by Mendes and Ferreira (2007), directed to five-course coordinators of the Federal Institute of Piauí - Campus Piripiri. With the obtained results, the gratification and the professional accomplishment, motivation, and pride for what it does submit to significant averages in the attributions of pleasure. On the other hand, there is discomfort regarding activity overload, emotional exhaustion, and devaluation. These experiences destructively impact the existence of physical damage resulting from heavy demands and stressful events.

**Keywords:** Psychodynamics of work. Pleasure and suffering. Course Coordinators.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalhador exerce uma relação de convivência direta com a sua atividade profissional, provocando subjetividade na sua forma de lidar com outros, construindo novos valores, percepções ou mesmo se adequando à cultura organizacional na qual está inserido. Assim, as regras e normas, enquanto partes da vida profissional, constituem-se como atributos a serem respeitados e obedecidos pelos participantes de qualquer estrutura trabalhista. Nessa perspectiva, frente aos avanços que têm ocorrido na gestão empresarial, as relações trabalhistas modificaram-se ao longo do tempo. O prazer e o sofrimento no trabalho são vistos como um mecanismo constante na vida profissional e são consequentes de um complexo dinamismo.

Na perspectiva dejouriana, as concepções sobre o sofrimento são tema central que se configura em um estado de luta do indivíduo contra seus

processos mentais. Daí o surgimento da organização do trabalho, em que se deve propor estratégias de rompimento destas forças. Tal organização é entendida não somente como divisão de tarefas e os ritmos de trabalho depreendidos, mas, sobretudo deve existir uma cadeia hierárquica, na qual possibilite repartição de responsabilidades e sistemas de controle entre os envolvidos na estrutura organizacional (COSTA *et al.*, 2014).

Logo, existe uma relação direta entre a livre organização do trabalho que diminui, quando o nível psíquico do indivíduo aumenta, ocasionando insatisfação. Por outro lado, quando a escolha do trabalho se torna flexível a carga psíquica reduz, favorecendo contentamento (CARMO; GUIMARÃES e CAEIRO, 2016).

Neste contexto, a gestão universitária pondera a existência desses processos de prazer e sofrimento, o que implica nas ações psíquicas e físicas. Uma coordenação de curso de graduação em uma instituição de ensino superior representa função pertinente no contexto social-acadêmico, mediante o gerenciamento e interação das dimensões ensino, pesquisa e extensão universitária (JACOBUCCI; JACOBUCCI, 2008). Sua relevância reflete da necessidade de organizar o planejamento educacional, proporcionando aparatos para que o discente consiga efetuar suas atividades acadêmicas e de forma plena concretizar sua formação, estando apto a contribuir para a sociedade, por meio de sua inserção no ambiente de trabalho que a cada dia torna-se mais competitivo.

Cada indivíduo detentor de responsabilidades gerenciais conduz uma equipe e possui personalidade própria que varia desde seus valores, crenças, conceitos e percepções que adquiriu. O coordenador do curso precisa dedicar-se e apoiar a cultura da instituição da qual faz parte, comprometer-se com a missão, crenças e valores, assumir o papel de gestor apto para desenvolver tarefas complexas como gerir e executar projetos propostos pelo Ministério da Educação (DELPINO, *et al.*, 2008). Logo, conforme as atribuições, cada coordenador se diferencia por suas particularidades que se alteram nas constantes situações e desafios apresentados a ele.

Nesse sentido, levando em consideração a importância de tal temática, este estudo buscou responder: Como se configuram as percepções de prazer e

de sofrimento no trabalho de coordenadores de curso do Instituto Federal do Piauí- campus Piri-piri? De forma genérica, buscou-se analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho de coordenadores dos cursos técnicos e superior do Instituto Federal do Piauí-campus Piri-piri, com base na abordagem desenvolvida por Mendes e Ferreira (2007). E, especificamente, descrever o contexto de trabalho dos coordenadores, considerando a organização e as condições do trabalho, bem como as relações socioprofissionais e os custos físicos, cognitivos e afetivos pertinentes ao trabalho executado por esses coordenadores; analisar as percepções de prazer e de sofrimento experimentadas na função de coordenador de curso; e por fim, identificar as estratégias utilizadas para lidar com o sofrimento originado pelo exercício dessa função.

Sabe-se, que é por meio do trabalho, que o sujeito se relaciona com a sociedade, com a prática social e consigo mesmo. E este, caracteriza-se como fonte de prazer e sofrimento, pela abordagem científica da psicodinâmica do trabalho. Esse estudo irá buscar gerar conhecimento sobre a temática “saúde e trabalho” e estimular o desenvolvimento de novas pesquisas baseadas na abordagem científica da psicodinâmica do trabalho.

Além disso, promover o conhecimento sobre a temática “prazer e sofrimento no trabalho no setor público” e estimular o desenvolvimento de novas pesquisas com trabalhadores nas instituições de ensino, utilizando-se da abordagem científica da psicodinâmica do trabalho e apresentar as estratégias utilizadas pelos coordenadores para minimizar os possíveis riscos de adoecimento.

A pesquisa caracteriza-se como abordagem qualitativa, de caráter descritivo. Quanto aos objetivos, tomando como procedimentos, a pesquisa é de campo e como instrumento para coleta de dado foi usado o questionário ITRA- “Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento” de Mendes (2007), para confrontar com as falas dos sujeitos da pesquisa, na entrevista sobre o contexto de trabalho em que estão inseridos.

Para obtenção do objetivo proposto por essa pesquisa, a seguir serão apresentados além dessa presente introdução: a base teórica das referências propostas referente à psicodinâmica do trabalho, as vivências de prazer e de

sofrimento no trabalho e a importância do papel do coordenador de curso na instituição de ensino superior, os procedimentos metodológicos utilizados, os resultados obtidos e a conclusão do estudo realizado.

## **2 PSICODINÂMICA DO TRABALHO: O TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA OS SUJEITOS**

A prática do trabalho ocorre desde os primórdios, em que a luta pela sobrevivência foi fator essencial para sua inicialização. Silva (2015) expressa que o trabalho tem suas premissas de origem em *tripalium*, tido como instrumento de tortura, destinado na tradição greco-romana às atividades laborais deixadas aos escravos. Por conseguinte, o trabalho constitui-se um elemento que se apresenta tanto no mundo físico, quanto no social.

Para esse mesmo autor, de um lado, o trabalho se expressa como indispensável para a garantia de subsistência; de outro, posiciona-se como parte central vida dos sujeitos, ao considerar que a atividade trabalhista constitui elemento pertinente da sociedade (SILVA, 2015). Ou seja, o homem vive em função do trabalho, e a todo instante se relaciona com ele, define o que pode ou não fazer e o que realiza, mostra quem é de fato e sua organização e influência pessoal passa a depender do seu ofício. E a partir deste, constrói sua interatividade com a sociedade.

O trabalho motiva o sujeito a executar atividades, para então estipular o sentido individual e social no que faz. Na visão dejouriana, o trabalho influencia na ação psíquica de quem o executa. Existem, portanto, dois componentes condizentes com o conceito de trabalho:

Conteúdo significativo em relação ao sujeito – derivado das adversidades práticas das atividades e da aceção de demanda em relação a uma profissão; e o em relação ao objeto – associado ao status social e ligado implicitamente a determinado posto de trabalho (MATEUS; HONÓRIO, 2018, p. 03).

Assim sendo, a psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida enquanto corrente teórica por Christophe Dejours, cujo objetivo consiste na compreensão do dinamismo dos sistemas psíquicos, motivados pelo trabalho. Estuda as interações dentro do ambiente de trabalho, relacionados às manifestações de

prazer e sofrimento, assim como nas possíveis estratégias para minimização das causas de adoecimento (BARBOSA; PAIVA, 2018).

Ou seja, fundamenta-se nos conflitos existentes entre o sujeito junto a sua história de vida e relação com o trabalho, em que as peculiaridades independem da vontade destes (MATEUS; HONÓRIO, 2018). De fato, se desenrola além do espaço, perdura quando o sofrimento reflete nos processos construídos no interior do espaço da fábrica, ou local de trabalho, e também fora da empresa, no espaço doméstico e na economia familiar do trabalhador (DEJOURS, 2007).

Entre os elementos que interferem na atividade cognitiva do trabalhador aponta-se os fatores de divisão de tarefas, elementos que fazem parte do trabalho desde a introdução dos princípios de Taylor, como a padronização e racionalização ou centralização hierárquica, o pouco envolvimento do trabalhador na tomada de decisão, a falta de reconhecimento e liberdade, entre outros. Estes condicionam a existência de dificuldades e desmotivação no trabalhador e confirmam que o trabalho origina diferentes satisfações, primordialmente, no tocante às tarefas. No entanto, o trabalho caracteriza-se como elemento agregador na vida dos sujeitos, podendo atuar como fonte de prazer por promover o equilíbrio cognitivo e na construção da identidade dos indivíduos (DARIO; LOURENÇO, 2018). Por outro lado, as concepções do sofrimento tornam-se ascendentes, quando há dificuldade de negociação entre o preceituado e a realidade, muitas vezes advindas de uma organização inflexível (BARBOSA; PAIVA, 2018).

Para Dejours (2014) existe uma contradição no tocante aos objetivos propostos na concepção do trabalho, na qual, externamente, o labor é visto como uma promessa de felicidade e internamente, a visão passa a ser de infelicidade. Assim, o sentido do trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento, articulando informações a despeito da história, sendo completamente temporal. Dependendo das ações situacionais no local de ocupação, este pode favorecer um dinamismo construtivo e motivacional para o trabalhador, como pode remetê-lo ao sofrimento e a infelicidade, podendo refletir nos processos mentais e na saúde como um todo.

## 2.1 VIVÊNCIAS DE PRAZER E DE SOFRIMENTO NO TRABALHO: ESTRATÉGIAS DE DEFESA AO SOFRIMENTO NO TRABALHO

As atividades laborais favorecem um confronto entre os aspectos de personalidade do indivíduo e o ambiente organizacional. Esse processo vincula-se a realidade vivenciada e construída por cada um, baseado no pensar, agir e sentir (MENDES, 2007). Logo, o exercício profissional vai muito além do que um ganho para viver, firma-se a um mecanismo de inserção social, que repercute nos fatores físicos e psicológicos.

Nesse sentido, o trabalho, ao representar uma fonte de sofrimento, pode contribuir para o empenho pessoal e profissional a partir do momento em que os fatores externos estão presentes, norteados pelas dificuldades de lidar com as concepções resultantes do mesmo. Martins e Honório (2014, p.03) menciona que:

O prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal também são fontes de prazer e, ainda, o orgulho e a admiração pela produtividade, aliados ao reconhecimento da chefia e dos colegas.

Entretanto, as empresas podem utilizar o reconhecimento como método de domínio sobre seus colaboradores, apesar de que promessas de crescimento causam fortes desestímulos profissionais. O sofrimento inicia-se internamente em cada indivíduo, envolve aspectos de sua infância e vivências passadas. Sendo assim, a forma de organização do trabalho varia de empresa para empresa e se confronta com a personalidade dos indivíduos que dela fazem parte, bem como suas motivações e aspirações (DEJOURS, 2014).

Nesse sentido, a relação entre fatores psíquicos e a organização do trabalho possibilita propor estratégias de defesa, haja vista que a normalidade é consequência dos métodos defensivos individuais e coletivos dos colaboradores no tocante ao prazer e sofrimento no trabalho (MENDES, 2007). Entre essas defesas, têm-se as construídas coletivamente, em que todos se unem para promover mudanças no ofício, e as ideologias defensivas, respaldadas pelas concepções de cada profissão, ou seja, aquilo que cada um

defende (DEJOURS, 2007).

Assim, para Mendes (2007, p. 21) “o trabalho é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação da relação entre os homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”. Nessa perspectiva, o sofrimento conduz o indivíduo em direção à busca de melhores condições de saúde, tanto internamente, quanto externamente, no tocante ao desempenho de tarefas.

Referente ao ambiente, a interferência na organização do trabalho é apontada como uma opção para a conquista e para a manutenção da saúde ocupacional, isto é, a transformação do sofrimento em prazer no trabalho (MARTINS; HONÓRIO, 2014). Para a literatura, o trabalho permanece como fator inerente às satisfações pessoais dos sujeitos no contexto social (MENDES, 2007).

Outro fator que deve ser ponderado consiste na importância que o trabalho possui para a sociedade, cuja cultura e política variam de acordo com suas ideologias, pois aquele dignifica o homem, apesar de às vezes ser visto como uma forma de penalidade ou castigo. O mesmo pode enquadrar-se em divergentes dimensões e o processo tecnológico somado à evolução da globalização uniram as redes de contato, criando mecanismos de aplicação de instrumentos na gestão institucional ou empresarial com mais rapidez e praticidade.

Portanto, reafirma-se, que o trabalho sempre será participante da vida diária das pessoas e sendo o melhor meio de se buscar crescimento dentro de uma sociedade, além do que ainda perdura como a principal forma de sobrevivência humana.

## 2.2 PAPEL DO COORDENADOR DE CURSO NA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

O ensino superior ultrapassou a ideologia de ser apenas mais uma formação acadêmica, tornou-se um mecanismo de mudança social, tanto em setores profissionais como econômicos. Logo, o coordenador de curso figura-se importante instrumento no gerenciamento educacional, capaz de moldar a

gestão da educação, por meio da superação de desafios e obstáculos presentes no ensino. A palavra coordenação refere-se a um esforço de superação, cuja prática relaciona-se intencionalmente com alcance de resultados na gestão educacional (MARQUESIN; PENTEADO; BAPTISTA, 2015).

A concepção sobre coordenações de curso deu-se com aprovação da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), consequência da lei nº 5.540/66, cujo objetivo inicial relacionava-se apenas a existência e divisão departamental nas modalidades de ensino superior. Após a implantação da LDB, novas mudanças favoreceram o predomínio de uma coordenação mais completa, acrescida de estrutura de caráter administrativo. O artigo 12º da LDB 9.394 de 20 de dezembro de 1996 define em seu inciso I que: “Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de elaborar e executar sua proposta pedagógica”. Ou seja, a proposta pedagógica é o elemento crucial do andamento de um curso, daí sua importância e elaboração.

Dessa maneira, uma instituição de ensino superior tem como objetivo principal preparar os acadêmicos para atuarem na sociedade. Logo, importa que, enquanto coordenadores, os responsáveis pela gestão de curso estejam atentos aos anseios da instituição onde estão inseridos e preparem planos conforme as mudanças e necessidades institucionais. Para tanto, a estratégia denota um meio essencial na gestão e seu olhar está para as aspirações da sociedade, considerando seu dinamismo e processos de modificação enfrentados, seja político, econômico e que reflète no desempenho e sobrevivência organizacional (MARCON, 2011).

O papel de uma gestão de curso vai muito além das políticas administrativas, exige visão holística das ações pedagógicas dos cursos, de forma a promover melhorias institucionais e acadêmicas. Para tanto, importa que o coordenador compreenda as verdadeiras demandas dos discentes e atente-se para a ligação entre o ensino e o desenvolvimento profissional dos alunos, preparando-os para atuarem com qualidade profissionalmente (SILVA, 2014).

Assim, enquanto suporte de crescimento acadêmico e social, no

contexto geral, a coordenação universitária enfrenta desafios. Para Marcon (2011), os principais são: integrar o planejamento e a gestão estratégica, a fim de atender a demanda interna e externa em meio a um ambiente turbulento, complementar o comportamento de pensar e o agir, entre outros. Por outro lado, verifica-se que entre as estratégias de superação destes desafios, foca-se em permanentemente ultrapassar as expectativas dos discentes atuais e futuros e que estas devem ser adequadas, já que permeiam todas as etapas do processo de aprendizagem. Daí a abastança de um coordenador de curso, sempre propor ações que fortaleçam o ensino e o que a instituição defende.

Verifica-se que mesmo sendo de grande respaldo, as vivências de um coordenador de curso ainda não tem tido verdadeiro valor, pois o Ministério da Educação limita e preconiza por meio de avaliações dos cursos superiores a proeminência de tal papel. Isto porque o exercício de uma coordenação na modalidade de graduação elucida-se representativo pela diligência de integrar diferentes categorias, como as de cunho administrativo, pedagógico e científico, implicando ligação com os detentores de competências voltadas para estas dimensões (FERREIRA; PAIVA, 2017).

Dessa forma, as competências do coordenador caracterizam-se em quatro áreas: políticas, gerenciais, acadêmicas e institucionais. Na política, precisa ser vista por todos na instituição de forma reconhecida, conforme suas ações no âmbito institucional, tanto pelos discentes, docentes e corpo técnico. Na função gerencial, apropria-se do planejamento de todos os feitos na instituição, desde aspectos físicos ou intelectuais, propondo meios de facilitar a execução das atividades pedagógicas (JACOBUCCI; JACOBUCCI, 2008).

Quanto à gestão acadêmica, o coordenador é o condutor fundamental do plano pedagógico, impondo métodos de ensino que sejam convergentes com o objetivo da instituição. Por fim, na função institucional, compete-o a responsabilidade de mostrar resultados construtivos quanto ao desempenho acadêmico e institucional junto aos órgãos de avaliação, no caso o MEC. Para isso, importa que a instituição possua recursos necessários para o exercício de sua atividade fim, a educação e formação de cidadãos. Ou seja, desde a execução, atribuições formais, atendimento às demandas discentes e docentes, bem como, condução do curso, são partes inerentes da função de

coordenação (JACOBUCCI; JACOBUCCI, 2008).

As Instituições de ensino, mediante esse contexto, estão seguramente submetidas às mesmas exigências comuns como em qualquer outra organização. Requer assim, que estes sejam capazes de progredir nos serviços prestados. Isso implica a existência de um gerenciamento mais maduro e profissional, além de as partes se integrarem de maneira a vincular os propósitos entre todos os níveis institucionais (DELPINO, 2008).

Por essa razão, vale dizer que o coordenador enquanto elo entre os professores, alunos e a direção geral, se configura como responsável por melhores resultados de maneira conjunta, visando o crescimento profissional dos seus alunos e sua inserção no mercado de trabalho.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O estudo configura-se como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, fazendo-se o uso do estudo de caso, por meio da aplicação de um roteiro de entrevista, composta por 07 questões subjetivas e o questionário (ITRA) para descrever as análises e percepções das vivências de prazer e de sofrimento de uma parcela profissional de coordenadores do Instituto Federal do Piauí.

A pesquisa descritiva, segundo Vergara (2009), busca estabelecer relações entre variáveis, de forma que seja possível compreender e descrever as ocorrências em um fenômeno específico. Assim, levando-se em consideração as peculiaridades da pesquisa descritiva, o referido estudo concentrou-se no prazer e sofrimento dos coordenadores de curso, no que tange à situação trabalhista desse segmento profissional, aos custos atrelados à função de coordenação, aos danos resultantes dessa atividade e às técnicas e métodos utilizados para lidar com o sofrimento no trabalho.

Na entrevista, o pesquisador objetiva interagir com o participante de forma a adquirir suas concepções através da oralidade (VERGARA, 2009). Logo, o roteiro trouxe questões que versaram sobre os sentimentos dos coordenadores com relação ao trabalho, organização, condições do ambiente

físico e recursos, as implicações sobre a saúde física e cognitiva e estratégias adotadas para redução destas implicações.

Vale ressaltar, que a aplicação da escala do ITRA procedeu como forma de justificar a veracidade das informações prestadas pelos participantes do estudo, a fim de promover uma harmonia entre as conclusões da escala e as considerações das entrevistas aplicadas. A subseção a seguir, apresenta a descrição da escala do Inventário de Riscos e Adoecimentos no Trabalho.

### 3.1 INSTRUMENTAÇÃO ITRA

O Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2007), apresenta a concepção sobre o prazer e sofrimento no trabalho a partir de 04 construtos: Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) e Escala de Indicadores de Prazer Sofrimento no Trabalho (EIPST).

O inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes (2007) apresenta-se com base na escala de frequência *Likert*, composta por uma variação de pontos de 1 a 5 e o roteiro com 07 questões foi adaptado de Moura (2009) e aplicado por meio de uma entrevista. Nesta pesquisa, as categorias do ITRA se dispuseram da seguinte forma:

**Quadro 1- Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)**

<b>INVENTÁRIO ITRA</b>	<b>ESCALAS</b>
1.Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); 2.Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); 3.Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).	1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Às vezes 4 = Frequentemente 5 = Sempre
4.Escala de Indicadores de Prazer Sofrimento no Trabalho (EIPST).	1 = Nada exigido 2 = Pouco exigido 3 = Mais ou menos exigido 4 = Bastante exigido 5 = Totalmente exigido.

Fonte: autores (2019)

A escala representa uma série de opiniões relacionadas com o objeto pesquisado, ou seja, demonstram várias assertivas sobre um conteúdo. No entanto, os respondentes não apenas contestam se concordam ou não com as afirmações, mas também, comunicam qual seu estado de concordância ou discordância (OLIVEIRA; REAL, 2001). De acordo com Mendes (2007), os resultados de análise dos fatores são obtidos por meio da média. Os quadros abaixo identificam pontuação convergentes as escalas defendidas pelo autor:

a) Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT):

**Quadro 2-EACT E ECHT**

<b>Critérios</b>	<b>Avaliação</b>
Acima de 3,7	Avaliação mais negativa e grave
Entre 2,3 e 3,6	Avaliação mais moderada, crítica
Abaixo de 2,29	Avaliação mais positiva, satisfatório

Fonte: Adaptado de Mendes (2007)

b) A escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) são avaliados distintamente. Infere-se que para o prazer, quanto mais altos os valores mais positivos é o resultado, enquanto para o sofrimento, quanto menor o valor, mais positivos são os resultados, como pode ser conferido no Quadro 3:

**Quadro 3-EIPST**

<b>Critérios</b>	<b>Avaliação</b>
Acima de 4	Avaliação mais positiva e satisfatória
Entre 3,9 e 2,1	Avaliação mais moderada, crítica
Abaixo de 2,0	Avaliação raramente e grave

Fonte: Adaptado de Mendes (2007)

c) Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) são escalas de sete pontos:

**Quadro 4- EADRT**

<b>Cr�terios</b>	<b>Avalia�o</b>
Acima de 4,1	Avalia�o mais negativa, presen�a de doen�as ocupacionais
Entre 3,1 e 4,0	Avalia�o moderada para frequente, grave
Entre 2,0 e 3,0	Avalia�o moderado, cr�tico
Abaixo de 1,9	Avalia�o mais positiva, suport�vel.

Fonte: Adaptado de Mendes (2007)

No que se refere   entrevista, abordou-se as seguintes questões sobre contexto e custos no trabalho: Quais os seus sentimentos em rela o ao seu trabalho nessa organiza o? Quando você acorda e pensa em vir trabalhar, o que passa pela sua cabeça? Como você avalia as condi es de trabalho oferecidas? (Ambiente, recursos materiais, carga horária, s rio, etc.) Com rela o aos danos, apresentaram-se indaga es sobre: o trabalho tem afetado seu comportamento? E sua saúde? Como? Como   sua rela o com a chefia? E com os colegas? No tocante aos indicadores de prazer e sofrimento propôs-se: Como você avalia a organiza o do trabalho enquanto coordenador? O que, em sua  tica, necessitaria ser mudado? Quais estratégias você utiliza para motiv -lo no trabalho? Para concluir, resuma seu trabalho em duas palavras.

Nesse sentido, o universo foi o Instituto Federal do Piauí, formado por modalidades de nível superior, educa o básica e profissional constantes nos 21 *campi*, cujo objetivo e importância social consiste em potencializar o empreendedorismo nas regiões, visando melhorar a qualidade de vida das pessoas, por meio de uma educa o excelente e voltada para as diversas comunidades.

Assim, o estudo concentrou-se nessa institui o de ensino, *campus* Piripiri, escolhido por acessibilidade e conveniência. Esta se conceitua como um tipo de pesquisa não probabilística, na qual o pesquisador categoriza os elementos de estudo acessíveis de forma que possa representar o universo pesquisado. Geralmente, utiliza-se em análises exploratórias e usualmente, o pesquisador busca respostas e informa es hipotéticas de maneira rápida (MAROTTI *et al.*, 2008). A amostra obtida correspondeu a todos os coordenadores de curso, em um total de 06 coordenadores, sendo 03 de

ensino superior e 03 de ensino técnico, na aplicação do questionário em escala likert. Dos 06 coordenadores, 05 participaram da etapa de entrevista.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Esta seção apresenta os principais resultados coletados na pesquisa. O primeiro item aborda a despeito do perfil dos respondentes. O segundo apresenta as análises das entrevistas, realizadas com os coordenadores de cursos. O Quadro 5 faz menção das informações condicionantes ao perfil dos coordenadores, conforme disposto abaixo:

**Quadro 5 - Perfil dos coordenadores entrevistados**

Coord.	Faixa etária	Sexo	Estado civil	Tempo na Coord.	Tempo na instituição	Escolaridade	Horas semanais de trabalho
C1	36 a 40 anos	M	Solteiro	08 meses	01 a 05 anos	Doutorado	40 h
C2	36 a 40 anos	M	Casado	07 meses	01 a 05 anos	Mestrado incompleto	40 h
C3	25 a 30 anos	F	Casado	01 ano e 06 meses	01 a 05 anos	Mestrado completo	40 h
C4	46 a 50 anos	M	Casado	04 anos e 04 meses	01 a 05 anos	Mestrado completo	40 h
C5	36 a 40 anos	F	Casado	8 meses	01 a 05 anos	Especialização Completa	40 h
C6	25 a 30 anos	M	Solteiro	03 anos	06 a 10 anos	Doutorado incompleto	40 h

Fonte: Autores (2019)

O quadro 5 denota que a maioria dos participantes são do sexo masculino, casados, possuem entre 36 a 40 anos e atuam entre 01 a 05 anos na Instituição. Apenas 01 possui especialização, verifica-se que os demais estão em níveis de mestrado ou doutorado, mas todos possuem carga horária de 40 horas semanais, o que denota a busca destes em capacitações, sendo

este um requisito importante e influenciador nas ações institucionais, entre as quais, a avaliação e aprovação dos cursos. Geralmente, o exercício de coordenador tem mandato de 02 anos. Evidencia-se que pelo menos 03 destes ultrapassaram o limite de um mandato, enquanto os demais não chegaram a 01 ano completo.

#### 4.1 ANÁLISE DAS CATEGORIAS DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

As categorias do ITRA: contexto do trabalho, custos do trabalho, sentido do trabalho, danos do trabalho, estão analisados de acordo com os Quadros 6, 7, 8 e 9, com as médias de cada categoria alcançadas pelos coordenadores.

Na categoria contexto do trabalho, verifica-se no quadro 2, como elemento em destaque, as condições de trabalho e relações socioprofissionais que se atentou na participação dos funcionários nas decisões tomadas pela empresa, na qual pouco acontece, estrutura do ambiente e clima entre os funcionários. No entanto, para estes, há necessidade de mais profissionais, enquanto a insuficiência de recursos impossibilita o ganho da eficiência no seu ofício. Pois, conforme enfatizaram os entrevistados, prevalece a falta de material e pessoas para contribuir nas atividades, além de um clima dificultoso com os colegas de trabalho e insegurança na estrutura física. Isso reflete na existência de uma organização pautada em adversidades, e com ritmos exaustivos nos aspectos citados.

**Quadro 6- Contexto do Trabalho**

1. Categorias	Subcategorias	Médias	Situação
Organização do trabalho	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas;	3,5	Crítica e moderada
Condições de trabalho	Os funcionários são excluídos das decisões;	3,2	Crítica e moderada
	Existem disputas profissionais no local de trabalho;	2,7	
	Falta integração no ambiente de trabalho;	2,8	
Relações socioprofissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>· As condições de trabalho são precárias;</li> <li>· O ambiente físico é desconfortável;</li> <li>· Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;</li> </ul>	2,3	Crítica e moderada

Fonte: Adaptado (SILVA,2015)

Para Mendes (2007), tal sistemática de trabalho representa uma relação de reciprocidade, em que cada indivíduo deve prezar pelo desenvolvimento de suas responsabilidades. Mas, quando ocorrem riscos, é provável um contexto crítico de adoecimento, necessitando de providências cabíveis para saná-las.

**Quadro 7- Custos do trabalho**

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Médias</b>	<b>Situação</b>
Cognitivo	Ser obrigado a lidar com imprevistos;	4,5	Avaliação mais negativa e grave
Físico	Ser obrigado a ficar de pé;	3,5	Crítica e moderada
Afetivo	Ter que lidar com ordens contraditórias;	3,8	Avaliação mais negativa e grave

Fonte: Adaptado de Silva (2015)

Os custos ganham notoriedade nos itens afetivos e cognitivos no tocante a ser obrigado a lidar com ordens contraditórias e ter que lidar com imprevistos respectivamente. Os respondentes demonstraram que é preciso trabalhar esses itens, pois estes implicam diretamente na função, além do que importa enfatizar a capacidade em ficar muito tempo em pé e saber lidar com a transgressão de valores éticos. Mendes (2007) declara isto, como um indicador denominado de situação-limite, o que pode acarretar uma negatividade nos custos, gerando sofrimento no trabalho, daí a importância de providências em tempos essenciais.

**Quadro 8- Sentido do trabalho**

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Médias</b>	<b>Situação</b>
Vivências de prazer	Gratificação pessoal com as minhas atividades; Realização profissional; Orgulho pelo que faço;	5,0	Positiva e satisfatória
Vivências de sofrimento	Falta de reconhecimento do meu esforço; Falta de reconhecimento de meu desempenho; Desvalorização; Injustiça;	3,0	Raramente e grave

Fonte: Adaptado de Silva (2015)

O sentido do trabalho por sua vez, trata enquanto vivências de prazer a gratificação, realização profissional e orgulho pelo que faz. Esse mecanismo é tido como motivador para uma construção mais fidedigna de trabalho, sendo

algo positivo. Para os coordenadores, possuir orgulho pelo seu trabalho, o reconhecimento, valorização e motivação são tidos como fontes de prazer. Porém, eles pontuaram a falta de reconhecimento, desvalorização e injustiça como elementos comprometedores de sua ação profissional. Esse dado corrobora com a afirmação de Carvalho e Garcia (2011) de que o sofrimento surge quando em algumas situações existe uma dificuldade de se comunicar com a organização ou de entender as necessidades do colaborador.

Ainda que haja o reconhecimento, tal característica não se consolida de forma plena, mediante a realidade constante destes itens de sofrimento. Na visão destes, não basta apenas possuir valorização se adversidades como estas, influenciam negativamente no andamento profissional. Segundo Dejours (2014), tais vivências são decorrentes de uma organização do trabalho contraditória, essa relação ocorre pela liberdade e autonomia no desempenho de tarefas, promovendo capacidade do indivíduo de desenvolver e/ou adquirir habilidades com vistas ao crescimento profissional.

**Quadro 9- Danos do Trabalho**

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Médias</b>	<b>Situação</b>
Danos físicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dor de cabeça;</li> <li>· Dores nas costas;</li> </ul>	2,8	Moderado e crítico
Danos psicossociais	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dificuldades nas relações fora do trabalho;</li> <li>· Vontade de ficar sozinho;</li> <li>· Impaciência com as pessoas em geral;</li> </ul>	2,2	Moderado e crítico

Fonte: Adaptado de Silva (2015)

Com relação aos danos, foram destacados pelos respondentes, enquanto fatores físicos: alterações críticas no corpo, como dores na cabeça e dores nas costas. No que se refere aos cognitivos, afirmaram conter dificuldades nas relações fora do trabalho, vontade de ficar sozinho e impaciência com as pessoas em geral. Silva (2015) alerta sobre os danos psicológicos, ao declarar que tais danos trazem sentimentos negativos quanto a si e à vida. Para os entrevistados, isso acontece quando se há uma variedade extensa de atividades, muitas vezes impossíveis de serem realizadas em períodos hábeis, o que gera insatisfação, sobrecarga emocional

e física.

## 4.2 PERCEPÇÃO DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DOS COORDENADORES

A análise feita por meio da entrevista possibilitou entender a percepção dos coordenadores sobre o prazer e o sofrimento constante na função, oportunizando reflexões sobre a postura de uma coordenação de curso.

No que diz respeito ao contexto do trabalho, quando foram questionados sobre quais os seus sentimentos em relação ao seu trabalho nessa organização, todos os coordenadores entrevistados declararam que o ambiente físico é agradável, se sentem motivados e felizes com o trabalho que realizam. “Quando acordo para vir trabalhar, fico feliz” (ENTREVISTADO C). “Tenho orgulho da instituição ao qual faço parte, pois o IFPI transforma vidas” (ENTREVISTADO B). Ressalta-se que condições de trabalho favoráveis contribuem para o desempenho e o desenvolvimento de habilidades adquiridas por meio da prática e que as experiências favorecem tanto o colaborador, que entrega melhores resultados, quanto para a organização, que conquista melhor visibilidade e espaço no local em que se encontra (COSTA *et al.*, 2014).

Nas palavras dos participantes, notifica-se satisfação pelo ofício que realizam, como pode ser percebida pela fala registrada a seguir: “Não mais me imagino trabalhando em outro lugar. Para mim, isso está tão tácito, que nem penso em nada ao vir para o campus” (ENTREVISTADO D). A forma como o ambiente é estruturado e os instrumentos disponibilizados repercutem na concepção do desempenho das tarefas, bem como, na formação psíquica e física resultante do empenho das atividades por parte do trabalhador.

No tocante aos recursos, eles declararam serem suficientes, mas que apresentam algumas fragilidades. Em sua fala, um dos coordenadores afirmou: “Os recursos são suficientes, mas não é o ideal esperado” (ENTREVISTADO A). Salienta-se a necessidade de melhorias no que tange à disponibilização de recursos financeiros para desenvolver os alunos e realizar atividades de extensão, tais como: visitas técnicas e participação em eventos (ENTREVISTADO B). Dário e Lourenço (2018) inferem que a função cognitiva

do indivíduo pode sofrer bloqueio quando se considera o relacionamento entre a organização do trabalho e as ações do homem.

Quanto aos custos, destacaram-se danos físicos e psíquicos, no tocante ao “esgotamento físico, stress, cansaço mental. De ler tanto, tomar decisão” (ENTREVISTADO B). “E, no excesso de preenchimento de documentos e relatórios, participações em reuniões, ter que tomar decisões constantes” (ENTREVISTADO D). Isso denota que as ocupações, por outro lado, tendem a exigir em alguns momentos rigor na sua execução, o que implica no uso excessivo da função motora dos sujeitos, desfavorecendo a saúde por meio do surgimento de doenças físicas ou psíquicas. (DEJOURS, 2007).

As relações de trabalho por sua vez, mostraram-se favoráveis, já que os entrevistados alegaram não terem problemas com a chefia e colegas, uma vez que todos são comprometidos e assíduos com suas responsabilidades. “Minha relação com a chefia e com colegas de trabalho é harmoniosa e respeitosa” (ENTREVISTADO D). Contudo, verifica-se que existe uma necessidade de mais colaboradores pois conforme a visão dos entrevistados:

A demanda de organização, principalmente no que se refere ao comprometimento dos outros professores e das direções, por vezes promovem um sentimento de que não podemos fazer mais, porque nem todos cumprem os prazos. Tento ser o mais profissional possível com a chefia imediata (ENTREVISTADO E).

Condicionante a isso, Pauli; Tomasi; Gallon e Coelho (2017) mencionam que o estado psíquico do colaborador se atrela à satisfação percebida pela atividade efetuada na organização e nas relações presentes no ambiente de trabalho e até mesmo, na vida pessoal.

O sentido do trabalho denota um desconforto para os coordenadores com relação à sobrecarga de atividades, já que na percepção destes, a carga horária se mostra insuficiente, pois relatam que “O trabalho de coordenador em uma escola é sempre desafiador. A organização de todas as tomadas de decisões, reuniões e documentos são essenciais” (ENTREVISTADO D). Além do que “Precisa-se trabalhar com a equipe pedagógica, psicologia, assistência social, para que os alunos tenham condições de continuar e se desenvolver de

forma positiva” (ENTREVISTADO B). Com relação a isso, Dário e Lourenço (2018) afirmam que o trabalho enquanto parte de um processo referente à saúde, apresenta-se como fonte de prazer, uma vez que oportuniza a realização e construção de uma identidade dos colaboradores. E quando não se tem o reconhecimento necessário pelo exercício do trabalho, intensificam-se vivências de sofrimento.

Diante disso, vale considerar que o sofrimento e o prazer dependem das condições enfrentadas pelos sujeitos, pois o que pode ser positivo para um, pode ser negativo para outros, já que as ocorrências são adversas. Para Carmo; Guimarães e Caeiro (2016), a sensação de valorização e reconhecimento se constitui mediante o uso da criatividade e a liberdade de expressão agregados à admiração e que repercute na idealização de prazer, mas quando se incorpora o desgaste, desânimo e o cansaço, seja físico ou psíquico fortalece o indício do sofrimento.

Os coordenadores tendem a conciliar sua função docente e coordenação e nem sempre é possível realizar todas as atividades inerentes ao cargo de forma eficiente. “Em termo de planejamento e aula de qualidade, o ideal era reduzir nossa carga horária” (ENTREVISTADO A). “A carga horária é muito puxada” (ENTREVISTADO C). Realça-se que a execução de atividades laborais não se limita unicamente às ações físicas, mas possui evidências de significância material, pessoal por parte do trabalhador. Quando a efetivação de uma função traz reconhecimento, eleva-se a motivação, autorrealização e a satisfação pela condução de uma determinada tarefa (PAULI; TOMASI; GALLON; COELHO, 2017).

No que se refere à estratégia de enfrentamento, todos afirmaram sempre visualizar o trabalho como algo construtivo, capaz de mudar a realidade local, tendo em vista que um dos tais destacou “Gostar do que faz já é um estímulo, sou realizado profissionalmente, pois sempre pensei em estar aqui. Minha maior motivação é melhorar a vida do meu aluno” (ENTREVISTADO A). Além disso, a realização de trabalhos e publicações foi outro fator apontado como motivação para desenvolver a função coordenativa, visto que um dos participantes relatou:

A produção científica me motiva. Em relação à sala de aula, tento fazer uma aula dinâmica para motivar os alunos, debates, diálogos. Temos feito sempre coisas diferentes, eventos, curso de extensão (ENTREVISTADO B).

Quanto às interações e atividades propostas pela instituição, o entrevistado asseverou que “Gosto muito do que faço, da proposta de ensino que temos, mas falta apoio da direção de ensino e geral. Penso nos alunos, sei que eles precisam desse acompanhamento” (ENTREVISTADO E). Logo, evidencia-se que quando persistem sensações conflitantes no meio organizacional, interferindo na vida psíquica, física e cognitiva dos sujeitos, estrategicamente, a reestruturação da organização pode parecer um motivo para melhoria adaptativa do trabalhador, oportunizando liberdade para efetuar atividades sem que haja uma sobrecarga na função (SALGADO; AIRES; SANTOS, 2018).

Assim, considera-se que “a rotina laboral, independente do modelo de administração, afeta a saúde do trabalhador na medida em que contribui para a construção de sua identidade, da sua inclusão social, do sentimento de realização, além de interferir na sua qualidade de vida” (BARRETO; LEONE; REIS; NETO, 2015, p. 70). Isso demonstra que apesar de falhas presentes nos instrumentos necessários para desempenhar uma coordenação efetiva, os coordenadores são satisfeitos com o que fazem e procuram desenvolver suas atividades da melhor forma possível, buscando cumprir com as responsabilidades inerentes ao cargo.

Diante do exposto, considera-se a necessidade de inserções estratégicas que promovam a redução do sofrimento no trabalho, apesar de que muitas vezes, quando presentes, são passíveis apenas de uma troca entre o colaborador e a organização. Isso porque quando se emerge um trabalho intenso e cansativo, como forma de compensar a organização, fornecem-se benefícios materiais, mas que não se mostram suficientes, visto que o surgimento de doenças tende a ser notórias, comprometendo a condição física e cognitiva do sujeito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto neste estudo concentrou-se na análise da percepção de prazer e sofrimento no trabalho de coordenadores dos cursos técnicos e superior do Instituto Federal do Piauí- campus Piripiri, de acordo com as perspectivas produzidas por Mendes e Ferreira (2007) e pelo roteiro de entrevista de Moura (2009).

Os dados mostram a partir das médias da escala de likert, que quanto ao contexto no trabalho, existem dificuldades dos coordenadores no planejamento e divisão de tarefas. Outro ponto destacado esteve nas condições precárias do ambiente, número insuficiente de profissionais, além de relações socioprofissionais problemáticas. Existem fortes cobranças por resultados e limite de prazos, mas as ferramentas necessárias para a realização das atividades se mostraram deficientes, refletidas na visão negativa dos coordenadores, provocando possibilidades de adoecimento.

Os custos focaram-se no uso constante da coordenação motora física dos coordenadores, saber lidar com ordens, agressividade com os outros, ter controle emocional, e uso da criatividade foram os mais enfatizados. Tais fatores dificultam o progresso no exercício do coordenador, pois este compromete seu estado físico e intelectual.

No entanto, apesar das adversidades, prazeres como: gratificação e realização profissional, motivação e orgulho pelo que se faz, obtiveram maior incidência para estes. Por outro lado, persistem vivências como: esgotamento emocional, sobrecarga, desvalorização. Essas vivências impactam destrutivamente na existência de danos físicos como: dores na cabeça, braços, pernas, distúrbios auditivos, problemas na visão, falta de apetite, além dos fatores cognitivos como amarguras, anseio de desistência, tristeza, irritação, resultantes de fortes cobranças e eventos estressantes.

A partir das entrevistas, na percepção dos coordenadores, percebeu-se que a função carece de maior tempo para execução, já que apontaram a carga horária como insuficiente e a indisponibilidade de recursos. No entanto, eles veem o trabalho como algo instigante e se sentem satisfeitos com o que realizam, mas há danos como stress e esgotamento mental. O ambiente foi

considerado como amistoso, agradável, e com relações interpessoais positivas, tanto com a chefia, quanto com os colegas de trabalho.

Dessa forma, para lidar com essas repercussões de sofrimento é importante impor estratégias de defesa, como paciência, controle emocional, capacidade para lidar com pessoas e situações adversas, medição de custos, capacidade de mão de obra e divisão justa das tarefas, a fim de promover um equilíbrio no trabalho dos coordenadores. Visto que o exercício pleno de uma função depende do estado físico e cognitivo de quem o exerce, sendo isso refletido pelas circunstâncias vivenciadas na rotina do trabalho, podendo repercutir no desempenho.

Assim, o estudo mostra a necessidade de se trabalhar essas peculiaridades para minimizar possíveis riscos do trabalho. Há necessidade de atenção e propostas de melhorias quanto aos custos, organização do trabalho (foco nas tarefas) manutenção de aspectos que oferecem prazer para efetivação do trabalho, por outro lado, deve-se buscar reduzir os itens causadores de sofrimento.

Conclui-se que os objetivos propostos foram devidamente alcançados, mas a pesquisa mostra a necessidade de realização de estudos futuros. Espera-se contribuir para o meio acadêmico e social, denotando a importância de saber lidar com fatores como esses, que repercutem no sucesso profissional e institucional, já que ambos estão alinhados.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Temos todo tempo do mundo? Um estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. **Enanpad**, 2018. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjUyMjc](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjUyMjc)>. Acesso em: 03/04/2019.

BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; REIS, S. B. D.; NETO, M. P. Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada. **RAUnP - Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 7, n. 1, p. 67-76, 2015.

CARMO, J. G. M.; GUIMARÃES, L. V. M.; CAEIRO, M. L. Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados da PMMG. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 3, n. 8, p. 1313-1357, 2016.

CARVALHO, M. V. B.; GARCIA, F. C. Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino fundamental e médio: estudo de caso em uma escola estadual da cidade de Curvelo–MG. **Anais, SemeAd**, 2011.

COSTA, *Et al.* Inovação social, prazer e sofrimento no trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 6, n. 1, p. 11-18, 2014.

DÁRIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura Organizacional e Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Estudo com Professores de Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 345-395, 2018.

DELPINO, R. *et al.* Ensino Superior: o novo perfil do coordenador de curso. **Encontro latino americano de iniciação científica**, 2008. Disponível em: <[http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2008/anais/arquivosEPG/EPG00823\\_01\\_O.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2008/anais/arquivosEPG/EPG00823_01_O.pdf)>. Acesso em: 24/04/2019.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHALAT, *Jean-François* (Coord.). **O indivíduo na organização – Dimensões Esquecidas**. V. 1. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2007. p. 150-173.

DEJOURS, C. *Work and self-development: the point of view of the psychodynamics of work*. **Critical Horizons**, v. 15, n. 2, p. 115-130, 2014.

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M. Competências Gerenciais dos Coordenadores de Cursos de Instituições Privadas de Ensino Superior na Cidade de Fortaleza, CE. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 16, n. 2, p. 681-702, 2017.

JACOBUCCI, D. F. C.; JACOBUCCI, G. B. Correndo na esteira rolante—a experiência de coordenar um curso de graduação em uma instituição de ensino superior privada. **Olhar de professor**, v. 11, n. 1, 2008. Disponível em: <<http://www.revistas.uepg.br/index.php/olhardeprofessor/article/view/817>>. Acesso em: 24/04/2019.

**LDB-LEI nº 9.394, de 20 de dezembro 1996**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm)>. Acesso em: 18/04/2019.

MARCON, S. R. A. Atribuições dos cargos de coordenação e subcoordenação de cursos de graduação. **Gestão Universitária**. II congresso Internacional IGLU, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/29298/5.50.pdf?sequencia=1>>. Acesso em: 24/04/2019.

MAROTTI, J. *et al.* Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 186-194, 2008. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Juliana\\_Marotti/publication/28580053](https://www.researchgate.net/profile/Juliana_Marotti/publication/28580053)>

3\_Amostragem\_em\_pesquisa\_clinica\_Tamanho\_da\_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11.pdf>. Acesso em:11/05/2019.

MATEUS, F. J. A.; HONÓRIO, L. C. Psicodinâmica do Trabalho no Ensino Fundamental Público e Privado: Comparando a Docência em Escolas do Interior de Minas Gerais. **Enanpad**, 2018. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir\\_pdf.php?e=MjUyMjU](http://www.anpad.org.br/~anpad/abrir_pdf.php?e=MjUyMjU)>. Acesso em: 03/04/2019.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, 2014. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012\\_GPR326.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR326.pdf)>. Acesso em: 13/04/2019.

MARQUESIN, D. F. B.; PENTEADO, A. F.; BAPTISTA, D. C. O coordenador de curso da Instituição de Ensino Superior: atribuições e expectativas. **Revista de Educação**, v. 11, n. 12, 2015. Disponível em: <<http://revista.pgsskroton.com.br/index.php/educ/article/view/1917>>. Acesso em:16/04/2019.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, Ana M.(org). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B. (2007a). **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. In A. M. B. Mendes (Org.), **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas** (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

MOURA, J. T. **Mudanças estruturais e administrativas e vivências de prazer e sofrimento no trabalho no âmbito da coordenação de taquigrafia de uma organização do Poder Judiciário Federal**. 2009. 58 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária)-Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

OLIVEIRA, L.; REAL, E. Publicidade, consumo e comportamento infantil. In: **Intercom–Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste**. 2011.

PAULI, J.; TOMASI, M.; GALLON, S.; COELHO, E. Satisfação, Conflitos e Engajamento no Trabalho para Professores do Ensino Médio. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 4, p. 72-85, 2017

SALGADO, C. C. R.; AIRES, R. F. F.; SANTOS, F. J. S. D. Dialética do 'Prazer E Sofrimento': A Relação de Mestrandos e Doutorandos com seu Trabalho Acadêmico. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16, n. 2, p. 113-145, 2018.

SILVA, M. A. A. Coordenador gestor, coordenador pedagógico ou coordenador

empreendedor: análise do perfil de coordenadores de curso em IES privada. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, v. 6, n. 2, p. 74-102, 2014.

SILVA, R. C. **Prazer e sofrimento no trabalho**: a percepção de coordenadores da graduação do CEFET-MG. Belo Horizonte: FNH, 2015. 103 p. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/mestrado2/wp-content/uploads/2016/05/RAQUEL-CANDIDO-DA-SILVA.pdf>. Acesso em: 26/03/2019.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.