



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA OS
FUNCIONÁRIOS DA ORGANIZAÇÃO ALFA/SA**

Natiele Sabrina Antunes Passos

Mariana

2017

Natiele Sabrina Antunes Passos

**AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA OS
FUNCIONÁRIOS DA ORGANIZAÇÃO ALFA/SA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. David Silva Franco

Mariana

2017

P289v Passos, Natiele Sabrina Antunes

As vivências de prazer e sofrimento no trabalho para os funcionários da organização Alfa/SA [recurso eletrônico] / Natiele Sabrina Antunes Passos.-Mariana, MG, 2017.

1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Administrativas - DECAD/ICSA/UFOP

1. MEM. 2. Ambiente de trabalho - Administração - Teses. 3. Monografia. 4. Opressão (Psicologia) - Teses. 5. Motivação (Psicologia) - Teses. 6. Trabalho - Aspectos psicológicos. I.Franco, David Silva. II.Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Administrativas. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 316.343

: -058.14

: 15

- 1110000



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA
COLEGIADO CURSO ADMINISTRAÇÃO



FICHA DE APROVAÇÃO

Natiele Sabrina Antunes dos Passos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientador(a): Msc. David Silva Franco

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor (a) Msc. David Silva Franco
Orientador(a) e Presidente da Banca

Professor (a) Msc. Felipe Gouvêa Pena
Membro Avaliador

Professor (a) Dra. Sandra de Sousa Xavier
Membro Avaliador

Mariana, 21 de agosto de 2017.

AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA ORGANIZAÇÃO ALFA/SA

Resumo

Este estudo buscou analisar as vivências de prazer e sofrimento dos funcionários da empresa Alfa, enfrentados no desempenho de sua função. A investigação teórica se deu por base nos pressupostos da Psicodinâmica do trabalho, prazer x sofrimento, apresentados por Dejours (1996). Para a coleta de dados, foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa e caráter descritivo, a partir da aplicação de entrevista com roteiro semiestruturado, realizada com profissionais atuantes nessa empresa. As categorias de análise foram definidas a priori, a partir dos marcos teóricos estabelecidos pela psicodinâmica do trabalho: percepção do trabalho, percepção da empresa, vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias defensivas. Percebeu-se, portanto, a vivência de mais momentos de prazer do que de sofrimento. Porém há vivências das duas situações, com o uso de estratégias próprias para minimizarem o sofrimento.

Palavras-chave: Psicodinâmica; vivência, prazer, sofrimento e trabalho.

THE LIVES OF PLEASURE AND SUFFERING IN THE WORK FOR THE STAFF OF THE ORGANIZATION ALFA / SA

Abstract

This study sought to examine the experiences of pleasure and suffering of employees of the company Alfa, faced in the performance of their function. The theoretical research was based on the presuppositions of the Psychodynamics of work, pleasure and suffering, presented by Dejours (1996). For the data collection, a qualitative and descriptive research was carried out with the application of semi-structured scripts with 10 professionals working in this company. The results were obtained from the analysis of five pre-defined categories: work perception, company perception, experiences of pleasure, experiences of suffering and defensive strategies. It was perceived, therefore, the experience of more moments of pleasure than suffering, but there is experience of both situations, with the use of own strategies to minimize the suffering.

Keywords: psychodynamics; job; pleasure; suffering and living.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	16
4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXO I.....	28

1. INTRODUÇÃO

A busca de uma vida dotada de sentido pelo exercício do trabalho permite explorar e perceber as principais relações existentes entre o trabalho e as motivações humanas para tal. Sabe-se que o trabalho é fundamental para a humanização, pois ele é uma possibilidade para o ser humano encontrar o caminho para sua auto-realização.

O trabalho enquanto realidade marcante na vida do homem tem se tornado objeto de investigação em muitas abordagens. Uma delas é a possibilidade de ser gerador do binômio sofrimento e prazer. A psicodinâmica do trabalho busca compreender como essas relações de prazer e sofrimento vivenciadas pelo homem afetam seu comportamento bem com suas relações sociais no trabalho.

O trabalho em si colabora para o crescimento do ser humano, implicando diretamente em suas relações interpessoais, em sua qualidade de vida, em suas movimentações financeiras e em seu autoconhecimento. Além de ser fonte de prazer, faz também parte do desenvolvimento e da sobrevivência do indivíduo. Entende-se, portanto, de acordo com Martins e Oliveira (2012), que o trabalho está presente em toda a existência do ser humano, atuando na construção de sua identidade, conforme salienta Marx (1967) ao dizer que o trabalho é expressão do homem e este depende do trabalho para se tornar homem, ou seja, sua essência está vinculada ao trabalho.

É importante perceber que na relação homem-trabalho o trabalhador não é uma espécie de máquina. Ele não chega ao local de trabalho como uma máquina nova, mas com uma história pessoal, marcada por suas aspirações, desejos, motivações, angústias, provações, que integram sua história de vida, fazendo com que cada pessoa seja única. Cada trabalhador possui mecanismos diferentes próprio da sua personalidade para expressar suas emoções (DEJOURS, 2009).

Desse modo, verifica-se que o trabalho ocupa um papel central na história humana, ou seja, o trabalho pode promover um estado de realização na vida do trabalhador. O alcance desta realização é gerador de prazer, enquanto o processo de busca da realização envolve sofrimento (FERREIRA e MENDES, 2001).

Para que a vida de sentido seja encontrada na esfera do trabalho, faz-se necessário que o próprio homem descubra em uma determinada organização fatores motivacionais que vão desde as necessidades que garantam a sua sobrevivência até às necessidades de auto-realização,

conforme pode ser observado Hierarquia de Necessidades de Maslow (1970). Sendo assim, trabalho exerce um papel de grande importância na construção da identidade do sujeito, ou seja, o trabalho não se reduz a uma mera atividade, mas é algo que traz uma realização na qual o sujeito se reconhece como um ser útil dentro da sociedade.

As pesquisas da psicodinâmica do trabalho têm apontado que o exercício da atividade produtiva pode proporcionar tanto as vivências de prazer quanto as de sofrimento para os indivíduos que a exercem. Os inúmeros avanços tecnológicos presentes em nossa sociedade nem sempre acabaram com o sofrimento vivido no ambiente de trabalho. Em muitas situações, tais avanços inclusive acentuam desigualdades e a injustiça social, trazendo outras formas de sofrimento mais complexas e sutis, relacionadas ao sofrimento psicológico, com várias consequências na saúde psíquica do trabalhador, tais como sentimento de inferioridade, baixo auto estima, estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, desilusão e reativação das feridas, conforme salienta Hirigoyen (2002).

Conforme demonstra Barros e Louzada (2007) em relação às vivências de prazer, elas geralmente estão relacionadas à construção de vínculos afetivos com os colegas de trabalho, à percepção de ser reconhecido e valorizado pelos membros internos e externos à organização e ao sentimento de ser útil e produtivo para a sociedade. Na visão de Mendes (2004), o trabalhador gosta de ser reconhecido e valorizado pelo que faz. Nesse sentido, trabalho é fonte de prazer, pois é fonte de realização, além de ser um espaço não só de executar tarefas, mas de interação com os outros, de socialização e reforço da própria identidade.

Diante deste contexto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as vivências de prazer e sofrimento de trabalhadores de uma empresa mineradora da Região dos Inconfidentes, que extrai e exporta minério de ferro para o exterior. Doravante, tal organização será denominada como Empresa Alfa.

Assim como a maioria das empresas nacionais, a Empresa Alfa também se insere em um contexto de crise político-econômica, que tem ocasionado um alto índice de demissões. Em meio a esse contexto de redução drástica de empregos formais, os trabalhadores se tornam indivíduos passivos, pois o medo de perder o emprego faz com que eles se adequem e aceitem as condições de trabalho. Nesse sentido, essa pesquisa se torna de grande importância para se perceber, diante da relação homem-trabalho, como estes trabalhadores têm se percebido no desempenho de suas atividades e como as vivências de prazer e/ou sofrimento têm prevalecido sobre sua vida. Além

disso, é importante perceber como os trabalhadores constroem mecanismos de defesa para suportar as pressões e o sofrimento psíquico no mundo do trabalho.

Ao se identificar quais fatores constituem-se em causa de sofrimento e de prazer no trabalho, torna-se possível vislumbrar as necessárias mudanças no ambiente de trabalho, o que pode significar uma repercussão positiva tanto para o trabalhador quanto para aqueles que estabelecem vínculos com esses sujeitos. Por ser uma pesquisa de caráter qualitativo, existe a possibilidade de se aprofundar nas vivências de prazer e sofrimento presentes nas relações de trabalho no cotidiano dos funcionários da empresa Alfa. A visão mais aprofundada sobre essas questões nos possibilita perceber como situações de sofrimento no mundo do trabalho podem ser transformadas com o objetivo de contribuição maior para a saúde dos trabalhadores.

Os desafios presentes no ambiente do trabalho fazem surgir novos modos de pensar, sentir e agir dos trabalhadores diante das situações adversas existentes nesse universo. São necessárias estratégias individuais ou coletivas, que garantam maiores vivências de prazer a fim de transformar as dificuldades presentes no trabalho, de modo que sejam asseguradas a integridade física, psicológica e social dos trabalhadores, garantindo a predominância de vivências de prazer (FREITAS, 2006).

Este artigo está dividido em cinco seções, incluindo esta introdução que contextualiza proposta desta pesquisa em relação à vivência de prazer e sofrimento para os trabalhadores da Empresa Alfa. Na segunda seção, são apresentados os fundamentos teóricos e conceituais que embasam o estudo, de modo específico nas contribuições da escola Dejouriana na análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Na seção seguinte, é apresentado a metodologia de pesquisa, que será de natureza qualitativa, com questionário semiestruturado com método de análise e análise de conteúdo. Por fim, o presente trabalho apresentará a análise e descrição dos resultados obtidos junto aos trabalhadores da Empresa Alfa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os impactos do trabalho na saúde mental do profissional, segundo a perspectiva psicodinâmica, deram-se a conhecer a partir dos anos 80, na França. Esta abordagem baseia-se na subjetividade do trabalhador, buscando a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo sujeito em seu contexto de trabalho. Desse modo, as contribuições da Escola Dejouriana (a

psicodinâmica do trabalho) possibilitam uma melhor compreensão relação entre prazer, sofrimento e trabalho, revelando um olhar voltado para a interação entre as condições, a organização do trabalho e seus impactos na saúde mental dos trabalhadores.

O cenário do contexto de trabalho, caracterizado pela organização, condições e relações sócio-profissionais (FERREIRA e MENDES, 2003), possibilita o crescimento da singularidade de cada sujeito. O prazer e o sofrimento são resultantes da interação entre as condições subjetivas e objetivas do trabalho. Em meio a essa realidade, o trabalhador precisa encontrar mecanismos para equilibrar essas vivências a fim de conseguir realizar suas atividades. As condições de realização de um trabalho exercem influência direta sobre a motivação dos trabalhadores, bem como na satisfação e na produtividade.

No trabalho, o ser humano pode ter vivências de prazer bem como de sofrimento. Conforme Dejours (1994), existem situações de trabalho que conduzem ora ao prazer, ora ao sofrimento, que atinge diretamente o corpo, a mente e as relações profissionais do indivíduo. Quando o sofrimento psíquico torna-se presente na situação de trabalho, não há como negar que isso se dá em decorrência da incompatibilidade entre a história individual do sujeito (marcada por sonhos, necessidades e projetos) e a realidade trabalhista em que está inserido, ignorando a subjetividade do indivíduo. Diante dessa circunstância, é preciso estar atento para mudanças das situações ou a origem dessa causa. Sendo assim, o sofrimento pode ser entendido “como um espaço de luta que ocorre no campo situado entre o bem-estar, doença mental e a loucura” (DEJOURS, 1993, p. 153), que é essencialmente subjetivo e depende da construção social e psíquica de cada pessoa.

Segundo Tamayo e Mendes (1999), o trabalho ocupa uma dimensão central na vida das pessoas, atendendo não apenas uma necessidade de sobrevivência, mas principalmente a necessidade de auto realização. Dessa forma, o trabalho pode ser fonte de saúde ou de adoecimento do próprio sujeito, gerando assim o prazer ou sofrimento.

No entendimento de Dejours (1999), quando se fala de sofrimento no trabalho, têm-se em mente as inúmeras vivências de experiências dolorosas, tais como: angústia, medo, insegurança, que muitas vezes se originam entre o confronto das motivações individuais para determinado trabalho e uma organização que nem sempre atende as expectativas e esperanças do trabalhador, constituindo-se em fonte de desgaste físico e emocional.

O homem experimenta o fracasso no exercício de sua atividade laboral, principalmente quando há excesso de trabalho, falta de autonomia, falta de recompensa pelas contribuições à organização, falta de união e conflito de valores. Assim sendo, o sofrimento se instala quando o mundo do trabalho não oferece possibilidades de realização dos desejos do trabalhador. Com isso, ocorre o bloqueio da relação do trabalhador com a organização do trabalho, gerando, assim, uma carga psíquica do trabalho sobre o indivíduo.

No entanto, o sofrimento deve ser visto como um processo importante do contexto de trabalho, pois é um caminho para se alcançar o prazer. Nesse sentido, este sentimento vivido pelos trabalhadores é um mobilizador para as mudanças das causas que geram sofrimento, ou seja, é preciso ressignificar a sua presença no trabalho, por meio do processo de sublimação. Portanto, a presença do sofrimento por si só não é patológica, já que o binômio prazer-sofrimento pode estar presente no trabalho, não sendo necessariamente, contrário à saúde.

Para Dejours(1986), a vivência de prazer no trabalho pode ser entendida também como uma vivência individual ou social. Essa realidade pode ser percebida, a partir da satisfação dos desejos e necessidades, da mediação dos conflitos e contradições presente no trabalho. O prazer no trabalho é um dos caminhos para saúde do trabalhador, pois possibilita ao ser humano a criação de uma identidade pessoal e social. O sujeito se sente estruturado como pessoa, ao produzir algo em decorrência de ser valorizado ou ser reconhecido pelo que faz. Essa realidade criada a partir do fazer e do produzir leva o homem a transformar seu ambiente e se construir como pessoa. “O prazer é a essência do trabalho e a sua busca e a evitação do sofrimento fazem parte da condição humana. Para tanto, o indivíduo usa de estratégias e artifícios na tentativa constante de evitar, minimizar ou transformar o sofrimento” (TAMAYO ; MENDES, 1999, p.13).

As vivências de prazer e/ou sofrimento no trabalho surgem a partir da interação de três dimensões fundamentais, segundo Mendes (2004): subjetividade do trabalhador, com sua história de vida, desejos e necessidades particulares; organização do trabalho com suas imposições, normas e padrões de conduta e da coletividade com suas normas e valores de convivência social no trabalho.

Percebe-se desse modo, que vivenciar o prazer no trabalho não depende apenas do querer do sujeito, mas também das condições oferecidas para o trabalho bem como das relações favoráveis ou não do grupo.

O mundo do trabalho é caracterizado por três dimensões específicas: organização do trabalho, condições do trabalho e relações sócio-profissionais. O modo como elas se estruturam, tem influência direta no prazer ou no sofrimento para o trabalhador. A organização do trabalho propriamente dita é marcada por divisões de tarefas específicas para cada trabalhador, a fim de facilitar, manter o controle e as responsabilidades entre os empregados (DEJOURS, 1992).

As condições de trabalho se referem aos elementos estruturais no ambiente de produção, tais como: ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria prima e suporte organizacional, enquanto que as relações sócio-profissionais expressam as relações interpessoais presentes no cenário de trabalho, tais como, interações hierárquicas, coletivas e externas (FERREIRA e MENDES, 2003).

As vivências de prazer originam-se a partir das dimensões que estruturam o contexto de trabalho, sendo-lhe um indicador de saúde. O trabalho pode proporcionar um bem estar no corpo, na mente e nas relações sociais, sendo percebidos por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento no trabalho, da liberdade e da valorização. Dessa forma, pode-se dizer que ao viver o prazer, há no ser humano uma adequação do seu aparelho psíquico, derivado a partir da articulação entre trabalho, necessidades e desejos psicológicos.

As vivências de prazer se relacionam na maioria das circunstâncias com o sentido que o indivíduo atribui às atividades que exerce, as condições oferecidas pela organização e a sua liberdade. Mendes e Linhares (1996) enumeram algumas características próprias da vivência de prazer no mundo do trabalho:

- a) Origina-se no bem que o trabalho causa ao corpo e as relações sociais;
- b) A estrutura da organização, condições de relações favorecem a vivência do prazer;
- c) É um dos indicadores de bem-estar da saúde psíquica;
- d) Gratificação, realização, reconhecimento, liberdade, valorização e satisfação;
- e) Possibilita o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade e permitir a expressão da subjetividade.

Na visão de Oliveira e Mazzili (1997), o prazer é um mecanismo de equilíbrio para o trabalhador, uma vez que é cultivado pela expectativa da descoberta e da criação e reconhecimento de sua identidade. Vivendo-se atividade laboral de forma prazerosa, o indivíduo pode se afirmar como sujeito do trabalho e construir novas formas de ser. Nessa perspectiva, Dimatos (1999) enxerga o trabalho como caminho para o prazer, de modo especial, quando a

criatividade própria de cada indivíduo é valorizada. Destaca-se ainda, que o trabalho confere sentido à vida, pois proporciona condições de vínculo do indivíduo a um grupo e por ser fontes de experiências e de relações humanas satisfatórias. Além disso, conforme Mendes e Tamayo (2001) o prazer pode ser experimentado no sentimento de valorização e reconhecimento no trabalho. Quando se fala em valorização, é sinal de que a atividade profissional do indivíduo é importante e significativa para empresa e a sociedade. Já o reconhecimento permite ao sujeito a liberdade de expressar sua individualidade.

Importante destacar que o binômio prazer e sofrimento não são automaticamente excludentes na vida dos trabalhadores. Nesse sentido, não é necessário não sentir prazer para que se possa sentir sofrimento, ou, em seu inverso, não é necessário não sofrer para que se possa ter vivências de prazer. Isso porque a mesma situação geradora de sofrimento pode também ser causadora de prazer. Pagés et al (1990) ilustra essa situação por meio de duas imagens ao retratar a organização como uma “máquina de prazer” e ao mesmo tempo de “angústia”. Para os autores, a organização se torna como uma máquina de dar prazer ao indivíduo, adquirindo o imenso poder sobre ele, com a condição de que ele satisfaça suas exigências.

Os prazeres propostos pela organização são o da possibilidade de identificar-se com ela, de dominar os outros e de vencer a si próprio. Para isso, ela oferece diversas satisfações tais como salário, trabalho, carreira, viagens, contatos e outros.

Por outro lado, a organização é uma máquina de angústia, pois com as suas exigências (carga horária, rendimento, lucro) pode gerar o fracasso no indivíduo e sobre tudo o sistema de controle sobre cada um. Esse controle é severo no nível psicológico e ideológico. Nesse sentido, a organização se apresenta ao mesmo tempo como extremamente gratificante e ameaçadora, restando ao indivíduo a identificação e a aceitação das suas propostas.

Diante do sofrimento, o trabalhador usa de estratégias defensivas (individuais e/ou coletivas) para minimizar a percepção do sofrimento, protegendo-o das situações prejudiciais a sua saúde, tais como: a repetitividade de gestos, a monotonia das tarefas, etc.

Na maioria das situações, as estratégias defensivas são coletivas, por existirem diversas condições concretas de sofrimento que afetam um grupo de pessoas. Conforme o entendimento de Mendes (2007) essas estratégias de defesa são construídas e conduzidas pelos trabalhadores, variando de acordo com as situações de trabalho, de forma que suportem o sofrimento sem adoecer. Dejours (2007) apresenta três tipos de mecanismos de defesa:

1 – Defesas de proteção: Consiste em racionalizar as situações que geram sofrimento, ou seja, evita-se o sofrimento por meio da alienação. Utilizada diante da frustração para explicar os motivos que causam sofrimento.

2 – Defesas de adaptação: Consiste em negar o sofrimento, o que exige grande investimento físico e psíquico do trabalhador. Essa estratégia é utilizada quando o trabalhador se sente impotente.

3 – Defesas de exploração: Relacionam-se com a submissão do Ego. Estratégia utilizada diante de situações de ameaças de perda de emprego e de manter o *status quo*.

Mendes (1995) explicita as principais estratégias defensivas mais comuns como a racionalização (explicações coerentes, do ponto de vista lógico); o individualismo (atitude de fechamento, conflitos entre colegas, falta de espírito de equipe); a negação (recusa em reconhecer a existência de aspectos desagradáveis em suas experiências, negando a percepção da realidade); e, por fim, a passividade (atribuição das características de imutabilidade e imobilidade à organização do trabalho, o que resulta em um papel passivo diante das imposições e das possibilidades de transformação).

As defesas são, portanto, uma tentativa de amenizar condições dolorosas e situações adversas experimentadas no trabalho, assumindo, funções integrativas, adaptativas e ou construtivas na vida psíquica do trabalhador. Por outro lado, essa negação impede o trabalhador de lutar contra os efeitos negativos que o sofrimento traz para saúde.

Na visão de Dejours (2008), ao se fazer uso constante dos mecanismos de defesa, o indivíduo corre-se o risco de sofrer várias patologias, tais como:

A – Patologia de sobrecarga: relaciona-se com lesões de esforços repetitivos; (LER) ela tem uma origem social. O trabalhador se submete as condições precárias de trabalho, caracterizado por elementos que geram sofrimento e conseqüentemente a busca constante de mecanismos de defesa.

B – Patologia de servidão voluntária: se refere às necessidades de emprego e conforto na vida e diante disso, aceita certas práticas de trabalho que geram sofrimento. Nessa situação, as relações são marcadas por submissão, conformismo e uma postura reveladora de que o trabalhador se adaptou a essa circunstância.

C – Patologia da violência: acontece quando as relações subjetivas com o trabalho são degradadas, ou seja, o trabalho começa a perder o sentido e o sofrimento atinge a vida social e

familiar do empregado, que começa a agir por meio de atos agressivos, vandalismo, assédio moral e até mesmo suicídio. Essa situação se evidencia quando a organização do trabalho impõe situações de estresse, levando o trabalhador a uma solidão afetiva.

Para Mendes (1995), os mecanismos de defesa se comportam tanto como fator de equilíbrio quanto de distanciamento da realidade que o faz sofrer (alienação das causas do seu sofrimento) dificultando, assim, o processo de mudança das situações de trabalho. Este processo de alienação, decorrente do sofrimento vivenciado, ocasiona prejuízos ao trabalhador, tendo em vista não permitir a visibilidade das causas do sofrimento e sequer a transformação das situações capazes de gerar desconforto no contexto do trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho destaca-se, portanto, por se preocupar com a análise da relação entre o homem e o trabalho, além das estratégias defensivas utilizadas como procedimento regulatório do sofrimento vivenciado no trabalho. O sofrimento, quando presente no trabalho, produz impactos na saúde mental do profissional, comprometendo sua atividade laborativa. Daí a necessidade de se investigar melhor as vivências de sofrimento do sujeito no seu ambiente de trabalho, capazes de intervir nesta relação e, conseqüentemente, no bem-estar do usuário do serviço e do próprio profissional. Nem sempre se pode negar a natureza de determinado tipo de trabalho, mas pode-se amenizá-la, por meio de ações que contribuam para a melhoria das condições e da organização, quando se têm claros quais são os fatores que se originam o desgaste e a ausência de prazer no trabalho.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho se fundamenta na psicodinâmica do trabalho, que apresenta, com base em seus estudos, as vivências de prazer e sofrimento no mundo do trabalho. Para se perceber como essa realidade também se faz presente na vida dos trabalhadores da empresa Alfa, foram usados alguns instrumentos metodológicos básicos, que orienta a autora no alcance de seu objetivo ao longo do percurso. “Todas as ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos (...). Assim o método permite alcançar o objetivo detectando erros e auxiliando dos cientistas” (MARCONE; LACATOS, 2010, p. 75).

O alcance do objetivo principal dessa pesquisa foi conduzida uma investigação de abordagem qualitativa, procurando avaliar os motivos e as razões referentes às situações de

prazer e sofrimento descritos pelos trabalhadores. Conforme Strauss e Corbin (2009), a pesquisa qualitativa se refere à pesquisa sobre a vida das pessoas, experiências vividas, comportamentos, emoções e sentimentos, bem como à pesquisa sobre o funcionamento da organização. Nesse caso, os dados devem-se fazer por meio de entrevistas e observações.

Vergara (1998) também afirma que a pesquisa de caráter qualitativo, permite uma investigação a partir da perspectiva das pessoas envolvidas. Assim os dados coletados e analisados favorecem o entendimento do fenômeno e suas relações.

Na concepção de Vergara (1998), a pesquisa pode ser classificada quanto aos fins e aos meios. Quanto aos fins, o presente estudo pode ser classificado como descritivo, pois descreve a percepção dos funcionários acerca das próprias vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Em relação aos meios de investigação, a classificação mais adequada seria uma análise bibliográfica sobre “os principais trabalhos já realizados, e que são capazes de fornecer informações relevantes para o tema e os dias atuais” (MARCONE e LACATOS, 2010). Além disso, se caracteriza como uma pesquisa de campo, por ter sido feita uma investigação empírica com os membros da empresa de estudo.

A referida pesquisa traz como amostra os profissionais que atuam nos serviços que envolvem aos profissionais da empresa Alfa, que desenvolvem as seguintes atividades de nível operacional: Operador de equipamentos e máquinas, laboratorista físico e metalúrgico, programador. Para Marcones e Lacatos (1999), o universo da pesquisa é definido como um conjunto de indivíduos que compartilham de alguma característica.

A coleta dos dados para essa pesquisa foi feita a partir de entrevistas com roteiro semiestruturado, apresentando questões que se referem a percepção do prazer e/ou o sofrimento no trabalho. A condução das entrevistas foi realizada por meio de visitas individuais em cada residência dos entrevistados, afim de captar as informações relevantes para o objetivo final da pesquisa. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas.

Participaram da entrevista 10 funcionários da empresa Alfa, sendo todos do sexo masculino, com faixa etária entre 27 e 54 anos. A pouca representatividade de indivíduos do sexo feminino reflete o perfil predominante dos trabalhadores do setor de mineração. Dentre os entrevistados, o tempo de serviço dos participantes varia de 03 a 13 anos de serviço. O nível de escolaridade varia de ensino médio/técnico a superior completo ou incompleto.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Sujeito	Idade	Sexo	Tempo na empresa	Cargo
E1	33 anos	M	09 anos	Operador de equipamentos móveis de superfície
E2	31 anos	M	05 anos	Laboratorista Físico
E3	27 anos	M	03 anos e 06 meses	Laboratorista Físico
E4	54 anos	M	13 anos	Operador de equipamentos móveis de superfície
E5	32 anos	M	10 anos	Operador de equipamentos móveis de superfície
E6	28 anos	M	05 anos	Operador de correia
E7	31 anos	M	06 anos	Laboratorista Físico
E8	38 anos	M	04 anos	Operador de equipamentos móveis de superfície
E9	42 anos	M	21 anos	Laboratorista Físico
E10	53 anos	M	10 anos	Laboratorista Físico

Nota: F= Feminino M= Masculino

Fonte: Dados da pesquisa

Para a análise dos dados, foi utilizado a técnica de análise de conteúdo, tal qual apresentada por Bardin (2011). Esses dados foram relacionados com algumas categorias centrais e indispensáveis para a investigação da psicodinâmica que aborda a relação prazer, sofrimento e trabalho, quais sejam: percepção geral do trabalho, percepção geral da empresa, vivência de prazer e sofrimento, além das estratégias defensivas dos trabalhadores.

Apresentada a metodologia da pesquisa, parte-se para a análise e apresentação dos resultados do trabalho de campo.

4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O processo de elaboração da análise de conteúdo pode ser visualizado na tabela a seguir, a qual traz de maneira sintética as principais informações levantadas ao longo das entrevistas, bem como a frequência de manifestação das respostas.

Tabela 1: Síntese da análise de conteúdo dos dados

Categoria	Síntese do conteúdo	Entrevistados	Frequência
Percepção Geral do Trabalho	Possibilita satisfação e realização.	E4, E6, E7, E9 e E10	5
	Trabalho rotineiro, repetitivo e sem desenvolvimento de potencial	E1, E2, E5 e E8	4
	Inibidor de expectativas	E3	1
Percepção Geral da Empresa	Expectativas correspondidas (alcance de objetivos pessoais)	E4, E5, E6, E8, E9 e E10	6
	Excelência e qualidade em produtos e serviços	E2, E5, E6, E8 e E9	5
	Não há perspectiva de crescimento	E1, E2, E3 e E7	4
	Atrativa	E7 e E9	2
	Péssima imagem/Derrotada	E1 e E3	2
	Ambiente favorável	E2 e E8	2
Vivências de Prazer no Trabalho	O próprio trabalho e os benefícios por ele obtidos.	E2, E3, E4, E7, E8, E9 e E10	7
	Não relata vivências de prazer	E1	1
	Remuneração obtida	E5	1
	Reconhecimento a partir de elogios	E6	1
Vivências de Sofrimento no Trabalho	Não relatam vivências de sofrimento	E2, E3, E4, E5,	4
	Falta de Reconhecimento	E1 e E9	2
	Injustiças/Ganâncias	E7 e E8	2
	Medo do Desemprego	E1 e E10	2
	Trabalho de Turno	E1	1
	Conflito entre colegas	E6	1
Estratégias para lidar com o sofrimento	Não relatam vivências de sofrimento	E2, E3, E4 e E5	4
	Apego aos benefícios	E7, E8, E9 e E10	4
	Compromissos pessoais	E1	1
	Descanso	E6	1

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à percepção do trabalho, grande parte dos colaboradores ressaltou que o trabalho é fonte de satisfação e realização, ou seja, ele faz com que o sujeito não só satisfaça suas necessidades de sobrevivência, mas possa se auto-realizar. A busca de sentido no mundo do trabalho faz com que o sujeito questione seu trabalho na exata medida em que percebe que grande parte de sua vida é vivenciada em função do trabalho. Isso pode ser expresso a partir do momento que as pessoas buscam prazer no trabalho e fogem do desprazer, a fim de que o trabalho não seja somente um lugar de sobrevivência. Para Hannah Arendt (2001, p. 48), “o trabalho cria o homem” e “sua humanidade é resultado de sua própria atividade”. Da mesma forma, Freitas (2000) vê o trabalho como uma grande fonte de referência para a construção social dos homens e sua auto-estima, o que significa que esta relação passa pelo afetivo e pelo psicológico.

No entanto, algumas pessoas têm uma percepção da própria atividade como algo rotineiro, repetitivo que não possibilita desenvolvimento de potencial. Para E1, o seu trabalho é rotineiro, não oferece perspectiva de crescimento nem de desenvolvimento de suas competências. O trabalho como fonte de mal-estar e gerador de sofrimento, acarreta uma visão negativa para o funcionário.

Esse é sem dúvida um grande agravante no contexto do trabalho, pois é sinal que a pessoa não tem mais motivações para realizar suas atividades. Esse comodismo não só afeta na produtividade, mas não contribui para a realização e a construção da identidade do trabalhador. Ao contrário, o despersionifica, o brutaliza, causa sua alienação. Vianna (1996, p. 118) adverte que “o trabalho pode dar (e também tirar), dignidade do ser humano”.

Além disso, um dos entrevistados diz ter suas expectativas frustradas em relação ao trabalho que exerce nessa empresa, pois não lhe proporcionou desenvolver sua capacidade laborativa. Segundo Moura e Pasquali (2006), esse sentimento é representado pelo insucesso e tristeza na vida dos trabalhadores. Essa é uma realidade preocupante, pois a medida que o trabalhador se frustra, não há mais aquela motivação para desenvolver suas atividades, trazendo consequências negativas para sua vida e para a empresa.

Em relação à empresa, uma parte considerável teve suas expectativas correspondidas, uma vez que, por meio dela, alcançaram objetivos pessoais, tais como aquisição da casa própria, compra de automóvel, entre outros. Nesse âmbito, o trabalho é compreendido como um conjunto de atividades voltadas apenas para o alcance de fins instrumentais, pouco importando o que

trabalho proporciona em si. A partir do momento que o trabalhador não encontra tais benefícios, a empresa não se torna mais tão querida.

Outro aspecto destacado pelos entrevistados foi a excelência e qualidade dos serviços e produtos prestados pela empresa, o que faz com que ela se torne referência no mercado. Em meio à competitividade do mercado, esses aspectos são estratégias competitivas de suma importância para a fidelização do cliente. Conforme Las Casas (1999), a busca na excelência de seus serviços é uma forma de superar constantemente as expectativas dos consumidores, ou seja, causando um impacto positivo na auto-estima dos clientes.

Por outro lado, em virtude da crise econômica na qual o país está vivendo, em especial a situação do município de Mariana e Ouro Preto, alguns trabalhadores vêem a empresa com uma péssima imagem no cenário atual. Isso se justifica quando algumas pessoas não encontram na empresa uma perspectiva de crescimento, como se percebe pela fala do E1: “Hoje é uma empresa derrotada e com uma péssima imagem em todo mundo”.

No que tange a vivência do prazer, a maioria dos trabalhadores encontra no trabalho em si e nos benefícios proporcionados pela empresa a própria satisfação. Para Dejours (1992), o trabalho é a realização e identidade do homem, ou seja, a pessoa ao produzir algo sente prazer e satisfação. Novamente, os aspectos instrumentais do trabalho se sobressaem em relação ao seu próprio conteúdo.

Muitos relataram que a empresa é uma das poucas que proporciona alguns benefícios, tais como: cartão alimentação, plano de saúde e odontológico, bolsa de estudos e participação dos lucros da empresa. Outro aspecto identificado como fator motivacional foi a remuneração. Para o entrevistado, o fato de receber uma gratificação em dinheiro pelo serviço prestado, já é algo que o faz sentir prazer com o próprio trabalho. Para ele, receber sua remuneração mensalmente, poder honrar com seus compromissos e dá um conforto para sua família, já o deixa extremamente satisfeito.

Para alguns, o fato de receber elogios no trabalho é algo prazeroso, pois o faz sentir importante e reconhecido pela empresa. Compreende ainda que essa atitude vinda do seu gestor, o faz pensar que seu trabalho está sendo observado e acompanhado e isso o induz a fazer o melhor sempre, para que a ação do seu chefe possa ser repetida. “Gosto quando sou reconhecido! Quando meu chefe me elogia, fico satisfeito (...)”, afirma E4. Na visão de Dejours (1992) e Mendes (2007), o prazer é associado ao reconhecimento e a valorização do próprio trabalhador, e

a satisfação com os resultados da produção ou do próprio esforço. Esse reconhecimento permite ao trabalhador desenvolver melhor as suas competências. Percebe-se assim que a satisfação pessoal desse entrevistado está ligada a sensação de utilidade no trabalho.

Um entrevistado relatou não ter vivências de prazer no seu trabalho. Para ele, a empresa não proporciona momentos de prazer. A sua permanência nela se dá simplesmente por questão de questão de sobrevivência e por medo de não encontrar outro serviço. Embora seja apenas um entrevistado, isso não é algo que deve ser ignorado. É um indicativo de que a gestão da empresa deva se atentar para a construção de um melhor ambiente de trabalho.

Em relação sofrimento no ambiente de trabalho, o que mais se destaca é a inexistência de vivências de sofrimento. Para os funcionários, a empresa possui um bom relacionamento com seus colaboradores e um ambiente agradável para trabalhar. Relataram ainda que, dentre as empresas da região, ela é a que mais proporciona benefícios.

Outro aspecto identificado pelos entrevistados é a falta de reconhecimento. Para eles, a empresa não proporciona oportunidade de crescimento profissional. Quando há vaga para ocupação de cargos que demandam maiores responsabilidades, a mão de obra interna não é bem aproveitada. Na maioria das vezes, a oportunidade é dada para candidatos externos, pois a indicação prevalece no momento da seleção de pessoal. A falta de reconhecimento no trabalho é muito prejudicial, já que o trabalho faz parte da constituição do sujeito, é ele quem identifica e define a pessoa humana. Para Dejours (2007), o trabalho é um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social, já que por meio dele é possível compartilhar e adquirir novos conhecimentos que podem nos ajudar na estruturação e constituição da personalidade.

A injustiça e ganância são sentimentos comuns vividos no ambiente de trabalho. Para E7, ver injustiças com seus colegas e se sentir injustiçado, é algo que o deixa com desconforto. Para ele, o desvio de função é um exemplo de vivências de sofrimento que o deixa descontente. Na visão do E8, ver pessoas colocando interesses pessoais acima dos resultados o deixa completamente inquieto.

Outro fator observado foi o medo do desemprego, como sendo a maior angústia atual vivida por eles. “Vimos companheiros sendo despedido e isso abalou todos nós”, diz E10. Para eles, a sensação de ir trabalhar sabendo que a qualquer momento pode ser desligado da empresa, é algo que os têm deixado abalados. Esse sentimento negativo vai muito além do âmbito do trabalho, pois o receio de poder ficar desempregado interfere na vida pessoal, pois é preciso

repensar nos gastos financeiros. Para Merlo (2003), às exigências da organização do trabalho somam-se novas exigências e outro sofrimento, que advém do medo de não ser capaz de manter uma performance adequada no trabalho, nas novas formas de gestão estruturadas, por medo de serem punidos com a demissão. Nesse sentido, a crise econômica e o agravamento da insegurança, altera as relações no trabalho, aumentando o medo e o sofrimento. O medo é um dos sofrimentos mais terríveis provocados pelo trabalho.

O trabalho de turno também é visto como um incômodo, pois as jornadas de trabalho causam desgaste físico e emocional, já que exige a adaptação do organismo a hábitos não convencionais, como por exemplo, trocar o sono da noite pelo dia.

Para um dos entrevistados, conflito entre colegas é algo que o faz sofrer. E6 relata que a divergência de opinião ou a forma com que cada um adota para desenvolver suas atividades diárias acaba gerando conflitos. Para o entrevistado, apesar dessa situação não ser constante, quando acontece há um desconforto, pois o ambiente de trabalho fica ruim.

Diante das estratégias defensivas, cada trabalhador usa formas diferentes para lidar com o sofrimento. Para Mendes (2007), as estratégias defensivas são meios que o trabalhador usa para amenizar ou negar a realidade do sofrimento, ou seja, são modos de agir que racionalizam as situações. Essas estratégias contribuem para tornar aceitável aquilo que não deveria ser. Alguns relataram não fazer uso de estratégias para combater o sofrimento, pois nunca tiveram esse sentimento no contexto de trabalho. Alguns se apegam aos benefícios oferecidos pela empresa. Para eles, toda vez que o sentimento de sofrimento surge, eles pensam nas vantagens obtidas e isso faz com que eles permaneçam nela. Além disso, outra estratégia que foi destacada para combater os sentimentos adversos é o foco do pensamento nos compromissos pessoais e na família. E6 relata que: “Para superar meu sofrimento com o trabalho de turno, eu descanso bem durante toda minha folga. Essa é uma forma que eu utilizo para lidar com esse constrangimento”.

Para Dejours (1992), as estratégias defensivas são necessárias para a saúde mental do trabalhador contra os efeitos do sofrimento, elas podem funcionar que insensibiliza contra tudo aquilo que faz sofrer.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como intuito, a partir das percepções apresentadas pelos funcionários da empresa Alfa, analisar as vivências de prazer e sofrimento no contexto de trabalho. Para atingir esse objetivo, foi utilizada como instrumento de coleta de dados a realização de entrevistas semiestruturadas com 10 funcionários.

A partir das entrevistas realizadas, foi possível analisar que a maior parte dos funcionários são envolvidos afetivamente com a empresa e seguem seus princípios e valores, que para eles são considerados ‘regras de ouro’. A pesquisa comprova ainda que mais da metade dos entrevistados possuem suas expectativas correspondidas em relação à empresa.

A análise das percepções de prazer e sofrimento revelou que para as vivências de prazer, o fator principal, comum a grande maioria dos entrevistados é a realização profissional com o trabalho e seus benefícios. Para as questões de sofrimento, percebeu-se que os trabalhadores têm dificuldade de refletir sobre essas situações. Muitos usam de estratégias defensivas para suportarem o sofrimento presente no trabalho. Nem sempre os mesmos estão dispostos a questionar ou refletir sobre sua condição de trabalho, pois isso gera medo de desemprego e ansiedade, com a perda do trabalho. Para Dejours (2007), essa é um mecanismo de defesa de proteção, na qual o trabalhador racionaliza o sofrimento, por meio da alienação.

Outro fator observado com a pesquisa foi o aspecto instrumental. Os entrevistados frisaram muito mais sobre os ganhos materiais a partir do trabalho para obtenção do prazer, do que o próprio trabalho em si. Para os entrevistados, o trabalho não é nada mais que um meio para obtenção de recurso financeiro. Percebe-se ainda que, a busca por vivências de prazer no trabalho, tem uma relação direta com os bens tangíveis que ele proporciona. Ressalta-se também, que há funcionários na empresa, que não sentem prazer de forma alguma. Nem com o próprio trabalho e nem com o que ele proporciona, pois os ganhos advindos do trabalho, ainda são insuficientes. O trabalho nesse sentido, nada mais é do que um meio de sobrevivência.

Como principal limitação deste artigo, destaca-se que tal investigação qualitativa não foi voltada para generalizações, mas sim para o fenômeno focalizado num ambiente específico e bem delimitado. Todavia, os achados aqui elencados podem servir de apoio para que acadêmicos e profissionais da Administração possam melhor compreender a dinâmica e complexidade

envolvidas no comportamento humano nas organizações, lançando reflexões sobre o papel da gestão para a saúde e bem-estar dos seus empregados.

Esse estudo pode contribuir para gestores de empresas na identificação de situações mais comuns que geram vivências de sofrimento ou prazer no trabalho, bem como os mecanismos de defesa que os colaboradores podem utilizar. O conhecimento desses fatores pode ser um diferencial competitivo para uma empresa, pois considerando que o capital humano é o seu patrimônio maior, o cuidado desse recurso pode proporcionar mais momentos de prazer e minimizar os momentos de sofrimento. Sendo assim, haverá uma redução na rotatividade de pessoal, bem como a retenção de talentos para empresa.

Esse trabalho encontra-se ainda aberto para futuras pesquisas acadêmicas a respeito do prazer e sofrimento sempre presente na vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, H. **Entre o passado e o futuro**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

BARROS, M. E. de; LOUZADA, A. P. Dor-desprazer-trabalho docente: como desfazer essa tríade. **Psicologia USP**, São Paulo, v.18, n.14, p.13-34, out. / dez. 2007.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

DEJOURS, C. (2008). **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**, In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Pararelo 15, 2008.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 2008.

_____. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

_____. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores – fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir.

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV 1999.

DEJOURS, C.; ABOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

- FREITAS, L. G. (2006). **Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual**. Brasília: Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília esquecidas, 2006.
- DIMATOS, A. A. M. **Prazer no trabalho**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, 1999.
- FERREIRA, M. C. ; MENDES, A. M. **Só de pensar em vir trabalhar já fico de mau humor: atividade e atendimento público e prazer – sofrimento no trabalho**. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 6, n.3, p. 93-105, 04/2001.
- FREITAS, M. E. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, F.C.P; FREITAS, M.E., **Vida Psíquica e Organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.
- KONDER, L. A derrota da dialética. A recepção das idéias de Marx no Brasil até o começo dos anos 30, p
- MARTINS, A. C. A.; OLIVEIRA, G. **Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais**. São Paulo: UNICAMP, 2012.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Trad. de Reynaldo Sant’anna. 13. ed. São Paulo: Ática, 1989.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.
- MASLACH C.; LEITER, M.P. **Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste?** São Paulo: Papirus Editora, 1999.
- MAZZILI, C; PAIXÃO, R. Análise do significado do trabalho dos juizes do MatoGrosso do Sul. **Revista eletrônica de Administração**. Porto Alegre, V. 8, n.01, Jan./fev.2002.
- MENDES, A, M.; MORRONE, C.F. **Vivências de Prazer– Sofrimento e Saúde Psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica**. In: MENDES, A.M.; BORGES, L. O.; MENDES, A.M.; TAMAYO, A. **Valores Organizacionais e prazer – sofrimento no trabalho**. Revista Psico, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan/jun. 2001.
- MENDES, A.M. Como a cultura organizacional contribui para a promoção de saúde no trabalho? Disponível em: <http://>

[/www.pol.orr.br/publicações/matéria.cfm?id=40&Materia=67](http://www.pol.orr.br/publicações/matéria.cfm?id=40&Materia=67). Acesso em: 31 mai. 2017.

_____; 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. 49, n. 02, p.267-280, 1996.

_____. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

PAGÉS, M. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

TAMAYO, A. MENDES, A. **Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações**. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.

VIANNA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.

ANEXO I

Roteiro de entrevista

Questionamento quanto aos dados pessoais dos sujeitos: sexo, idade, tempo de trabalho, escolaridade, profissão, gerência.

Perguntas em relação à pesquisa de campo.

- 1) O que te motivou a querer trabalhar nessa empresa? Hoje, você ainda se sente motivado como antes? Por quê?
- 2) Como você enxerga o seu trabalho? Você se sente realizado com o seu trabalho?
- 3) Suas expectativas em relação a empresa, foram correspondidas? De que forma?
- 4) Você vive mais momentos de prazer ou sofrimento no seu ambiente de trabalho? Como você lida com cada um?
- 5) Como você faz para superar alguma situação de sofrimento no trabalho? Relate um caso.
- 6) O que mais proporciona prazer em seu trabalho?
- 7) O que mais causa sofrimento em seu trabalho?
- 8) Qual é o sentimento mais comum vividos pelo seu grupo de trabalho?
- 9) Se você pudesse mudar algo na empresa, o que mudaria?
- 10) Como você analisa sua empresa no mercado?
- 11) Você mudaria de empresa, hoje? Por quê?