

**Área Temática:** Gestão de Pessoas

**A relação prazer-sofrimento no trabalho dos analistas administrativos:** um estudo de caso em uma universidade pública.

**The pleasure-suffering relationship of the analysts staff work :** case study in a public university

**AUTORES**

**JULIANA RAMIRES LACERDA**

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

lacerda.mestrado@unihorizontes.br

**FERNANDO COUTINHO GARCIA**

Faculdade Novos Horizontes

fernando.coutinho@unihorizontes.br

**RESUMO**

O presente estudo teve como objetivo investigar o contexto dos analistas administrativos em relação a percepção da dinâmica prazer-sofrimento nas suas atividades, utilizando-se como embasamento teórico os estudos de Dejours e Mendes. A psicodinâmica do trabalho é o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação (MENDES, 2007). Utilizando-se de uma pesquisa quantitativa, identificaram-se temas que retratam os conflitos dos analistas no cargo, na instituição e a dinâmica prazer-sofrimento na vida profissional. A investigação realizou-se em uma IES pública, utilizando-se do questionário ITRA. Os resultados apontaram para a importância de se compreender como se configura a dinâmica do prazer-sofrimento em relação aos analistas, constatou-se que os sujeitos pesquisados, vivenciam o prazer e sofrimento, e que o binômio convive numa harmonia perversa, pois luta com as armas disponíveis, caracterizadas pela psicodinâmica do trabalho como mecanismos de defesa, enquanto a organização as utiliza como forma de exploração desses sujeitos. Finalmente, os resultados demonstram que a dinâmica prazer e sofrimento está presente entre os analistas pesquisados e corroboram com os estudos realizados por Dejours(1992) e Mendes(2007)

**Palavras-Chave:** Psicodinâmica do trabalho; prazer e sofrimento no trabalho; subjetividade e trabalho.

**ABSTRACT**

The present study aimed to investigate the context of administrative analysts regarding the perception of pleasure-pain dynamic in their activities, using Dejours and Mendes studies as a theoretical foundation. The psychodynamics of work is the study of dynamic relationships between work organization and processes of subjectification (MENDES, 2007). Using a quantitative research, we identified themes that portray the conflicts of analysts in office at the institution and the dynamic pleasure-suffering in professional life. The investigation was carried out in a public IES, using the questionnaire ITRA. The results pointed to the importance of understanding how to configure the dynamics of the pleasure-pain related to analysts, it was found that the subjects studied experience the pleasure and pain, and the pair lives in perverse harmony, because the struggle with the available weapons, characterized by the psychodynamics of work as defense mechanisms, while the organization uses them as a way of exploring these subjects. Finally, the results show that the dynamics of pleasure and

pain is present among analysts surveyed and corroborate the studies by Dejours (1992) and Mendes (2007)

**Key-words:** psychodynamics of work, pleasure and pain at work, subjectivity and labor.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho acompanha o homem em sua evolução histórica. Para garantir a sua sobrevivência, o homem necessita de trabalho, uma relação que vem se modificando no decorrer dos anos, essa relação sofre constantes modificações e assume diferentes formas e significados. Pode-se, ainda, considerá-lo elemento constituinte da essência humana (HELLER, 2000), do saber aprender de cada um, força de coesão e integração social.

Para o indivíduo, o trabalho proporciona o sustento material, e também assume uma função psíquica na estrutura da constituição do sujeito e de sua rede de significados. A relação do homem com o trabalho se torna elemento constituinte da estruturação de seus processos de identidade e subjetividade (CLOT, 2006; SCHWARTZ, 2007).

O trabalho é visto como elemento estruturante da sociedade, e transforma à medida que ocorrem as transformações sociais. Nos últimos anos, com o avanço tecnológico, as imposições do sistema capitalista e as crises econômico-financeiras provocaram alterações significativas no contexto econômico mundial e no mercado de trabalho. Os postos de trabalho têm reduzido, e como consequência traz a competitividade e exigências cada vez maiores em busca de produtividade e lucros a qualquer custo. As modificações na organização do trabalho, oriundas desse cenário, mudaram também a relação homem/trabalho. A atividade laboral tem-se tornado, muitas vezes, mercadoria, como as demais, reduzindo-se a mera troca de força de trabalho por remuneração, essa realidade tem impactado diretamente a saúde do trabalhador (BARROS, 2009).

Observa-se que o trabalho além de conservar o seu caráter construtor na vida do homem, torna-se também um desencadeador de doenças, tem-se o trabalho como fonte de prazer e sofrimento. Dejours (1992), acrescenta que o trabalhador reage de forma individual às condições em que ele é realizado. Uns adoecem, outros não; uns sofrem mais, outros menos. Estas questões têm sido estudadas a partir da abordagem psicodinâmica do trabalho desenvolvida nos anos 1990 na França por Christophe Dejours (MENDES, 2007).

Mendes (2007) explica que a psicodinâmica tem suas bases conceituais elaboradas a partir da análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, e que são caracterizados pela atuação de forças, visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar o cenário, provocando a transformação de um lugar de saúde e/ ou de patologias e de adoecimento.

Inicialmente, Dejours (1992) associou o adoecimento psíquico à prática laboral, baseando-se psicopatologia. Posteriormente, seus estudos em Psicodinâmica do Trabalho, passam a fundamentar-se no caráter subjetivo que as relações de trabalho produzem nos trabalhadores. Para Dejours (1992), o indivíduo desenvolve estratégias próprias para tratar o sofrimento oriundo do trabalho, ele passa a desenvolver mecanismos para minimizar o sofrimento, de maneira que a doença se manifesta em uns, deixando outros a salvo, de acordo com o significado que o sofrimento assume na vida de cada trabalhador.

Segundo Mendes (2007), as defesas de proteção são modos de pensar, sentir e agir compensatórios: a racionalização (explicações coerentes, do ponto de vista lógico, cujos motivos verdadeiros não se percebe); o individualismo (atitude de fechamento, isolamento ou silêncio) sem considerar a causalidade que os atribui como impotência dentro da situação de trabalho (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).

Percebe-se que o trabalho torna-se perigoso, na medida, que aumentam os esforços para adaptação, vê-se obrigado a reagir à rigidez ocupacional que lhe é imposta, adotando estratégias defensivas, que podem ultrapassar limites suportáveis e levar ao adoecimento, por meio de esforço excessivo à adaptação.

Buscou-se com a presente pesquisa investigar sobre o prazer e o sofrimento no trabalho dos servidores públicos- analistas administrativos de uma instituição pública de ensino superior situada no norte do estado de Minas Gerais, tendo como embasamento teórico os estudos de Dejours (1992), precursor dos estudos da psicodinâmica do trabalho e Mendes (2007). A partir de uma pesquisa quantitativa, em que identificou temas que retratam os conflitos desse indivíduo no cargo, na instituição e a dinâmica prazer-sofrimento na sua vida profissional.

Em relação às contribuições deste estudo para a organização pesquisada, o fato de analisar a percepção dos analistas administrativos em relação ao prazer e sofrimento no trabalho favorece o aporte de informações acerca da situação dos profissionais pesquisados, na medida em que revelaram as reais condições de trabalho em que se encontram. Com base nos resultados obtidos, a IES e seus gestores têm a possibilidade de intervir, sobretudo ao adotar novas políticas de gestão de pessoas que favoreçam efetivamente o prazer destes profissionais e minimizem o sofrimento, além de possibilitar a extensão das políticas aos demais profissionais que atuam na organização, objetivando contribuir para a melhoria do ambiente laboral. Acrescenta-se também a existência de um ganho geral para a instituição, pois quando o trabalhador atribui um sentido positivo ao seu trabalho e se identifica com o que faz, sente que tem autonomia e liberdade, passando a experimentar mais o prazer e a minimizar o sofrimento. Dessa forma, percebe-se a melhora da vida do profissional, da organização pesquisada e da qualidade dos serviços oferecidos aos usuários.

Diante do exposto, o artigo abordou a problemática: como se dão as vivências de prazer-sofrimento dos analistas administrativos que atuam nos setores administrativos de uma IES pública? Nesse sentido, o objetivo foi identificar a percepção dos analistas universitários da IES pública pesquisada em relação ao prazer-sofrimento nas atividades desenvolvidas, analisando os elementos causadores de prazer e sofrimento, os danos e o custo humano no trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A relação entre o homem e o trabalho**

Percebe-se no contexto atual que a classe trabalhadora é diferente da existente na metade do século passado, e não está sob risco de desaparecer, como afirmam alguns, muito menos perdeu o sentido que determina sua estruturação, como defendem outros (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 2008). Diante desses impasses, a compreensão da atual configuração da classe trabalhadora bem como das transformações ocorridas no mundo do trabalho faz-se necessária para se entender a precarização por que passa o trabalho e o trabalhador nos dias atuais. Nessa linha de raciocínio, Antunes e Alves (2004, p. 342) alertam para o fato de que, “para se compreender a nova forma de ser do trabalho, a classe trabalhadora hoje, é preciso partir de uma concepção ampliada de trabalho”.

Por meio do trabalho, o homem modifica a natureza para garantir sua própria preservação. Assim, considera-se o trabalho realizado pelo homem como “a ação dirigida por finalidades conscientes, a resposta aos desafios da natureza na luta pela sobrevivência” (ARANHA, 1993; MARTINS, 1993).

Conforme Antunes (2005), nas décadas de 1960 e 1970, a influência do taylorismo/fordismo retirou do trabalhador a possibilidade de ver sentido no que fazia, dando lugar apenas à racionalidade da ação repetitiva, sem autonomia.

A relação homem-trabalho passou a ser estudada após o término da segunda guerra mundial, pelo psiquiatra francês Louis Lê Guilant, um dos fundadores do movimento “Psiquiatria Social”, conforme percepções de Clot (2006) e Lima (1998).

Considerado cada vez mais como a dimensão central da vida humana, o trabalho tem contribuído, não só para a realização do sujeito, mas também como fonte de prazer e saúde psíquica (FERREIRA, MENDES, 2003). Contribui tanto para a construção como para a reconstrução da identidade. Assim, constitui elemento facilitador da expressão da subjetividade. As relações de trabalho tanto podem gerar prazer e saúde quanto sofrimento e doença. Nas pesquisas de Ferreira e Mendes (2003) constatam para a predominância do sofrimento quando as condições externas se impõem às possibilidades de os sujeitos obterem satisfação de seus desejos ou quando esgota a possibilidade de luta individual ou coletiva para reagirem às adversidades do trabalho. É aí que se instala o sofrimento, e o adoecimento acontece.

À luz de Mendes e Cruz (2004), o trabalho consiste na integração de três mundos, o objetivo, o social e o subjetivo. O trabalhador se esforça para atender ao apelo de cada um deles. O sentido que o trabalhador confere ao trabalho depende assim, do seu contexto sócio-histórico, e não apenas de suas condições de trabalho interferem nas formas de percepção que o trabalhador tem de si, dos outros e do próprio trabalho. Essas percepções constituem a subjetividade do trabalhador, foco de estudo da psicodinâmica do trabalho (FERREIRA; MENDES, 2003). Para Morrone (2001), a construção de um modelo teórico da psicodinâmica do trabalho pode ser demonstrada em três etapas distintas, resultantes da reformulação de conceitos, ampliando-os e integrando novas vertentes.

A primeira etapa- a psicopatologia do trabalho- deu ênfase ao estudo do sofrimento psíquico do trabalhador, buscando esclarecer as psicopatologias oriundas desse sofrimento, que envolve aspectos afetivos e relacionais do trabalho. A segunda etapa estuda a saúde, enfocando o prazer no trabalho e os mecanismos utilizados pelo trabalhador para minimizar o sofrimento e conviver de forma suportável com a sua realidade de trabalho (FERREIRA, 2003). Na visão do autor, o trabalhador exerce um papel ativo no que se refere a mecanismos de mobilização subjetiva, podendo transformar as situações de trabalho a favor da saúde mental.

A terceira etapa, ainda em desenvolvimento, volta-se à análise do trabalho como *locus* de construção da identidade do trabalhador e de novas formas de organização do trabalho e ao modo como impactam nas vivências de prazer e sofrimento do trabalhador. Com isso, busca-se compreender as relações de trabalho e mostrar como as identidades interferem na vida do trabalhador.

## 2.2 A psicodinâmica do trabalho

O início dos estudos que estuda a relação homem trabalho com uma abordagem voltada para os processos inconscientes e as configurações subjetivas como presença determinante dos conflitos humanos vividos no contexto organizacional tem como precursor Christophe Dejours nos anos 70 (MENDES, 2007).

Dejours pautou seus estudos na psicopatologia, na tentativa de compreender as doenças mentais relacionadas ao trabalho. Conforme Mendes (2007) aponta que a evolução dos estudos da psicodinâmica do trabalho, passa por três etapas subsequentes. A primeira é, marcada pela publicação da obra Dejours, na França em 1980, intitulada *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*, traduzida no Brasil, em 1987. O tema

principal desta obra recai sobre “a origem do sofrimento no confronto do sujeito trabalhador com a organização do trabalho” (MENDES, 2007, p.34).

A publicação por Dejours (1993) da obra *O Fator Humano* marca a segunda fase dos estudos, as pesquisas deram destaque às vivências de prazer e sofrimento por trabalhadores, decorrentes de suas relações com o trabalho, destacando-se as estratégias por eles encontradas para evitar o sofrimento e, conseqüentemente, a doença. Ou seja, o esforço de cada um deles para adaptar-se às estruturas e à organização do trabalho, em que se identifica o papel do trabalho na construção da identidade do trabalhador, no reconhecimento e valorização como importantes subsídios e no enfrentamento do prazer e sofrimento (MENDES, 2007).

A terceira fase iniciou-se nos anos 90, a Psicodinâmica do Trabalho ganha *status* de disciplina, consolidando-se como abordagem científica, podendo “explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação” (MENDES, 2007, p.35). Assim, conclui Dejours e seus companheiros, Abdoucheli e Jayet, os processos adaptativos ao sofrimento no trabalho são dinâmicos e individuais. Os trabalhadores reagem às vivências de prazer e sofrimento de acordo com as suas possibilidades psíquicas, mobilizando sua energia psíquica para evitar a doença e buscando prazer. O sentido que o trabalhador confere ao seu trabalho envolve as formas de organização do trabalho, gestão e relações de trabalho (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007).

A psicodinâmica dedica-se, portanto, à compreensão de vivências subjetivas de prazer e sofrimento do homem e sua relação com o próprio trabalho, onde vive constantemente o conflito de forças opostas advindas de situações impostas pelas organizações e de suas próprias forças internas, para enfrentá-las. Está voltada ao estudo da doença mental e das relações e estratégias em movimento, levando-se em conta os construtos sociais nela envolvidos. Trata-se de uma “dinâmica mais abrangente, que se refere à gênese e às transformações do sofrimento mental vinculadas à organização do trabalho” (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 1994, p.14).

A psicodinâmica também se ocupa-se de problemas específicos dos trabalhadores, como o consumo de bebidas alcoólicas, o uso de drogas e a fadiga, utilizados pelos trabalhadores como estratégias defensivas, podendo, adquirir, inclusive, caráter coletivo. Enfim, o olhar “amplo e integrado” de Dejours deu origem a estudos que se preocupam não só com a doença mental, mas também com a saúde do trabalhador como um todo, inclusive nos aspectos sociopsíquicos.

### **2.3 A relação prazer e sofrimento nas organizações**

Durante muito tempo na história, as mudanças ocorriam lentamente, embora cada momento consolidou-se em características próprias. Na virada dos séculos XIV e XX, teve como ponto marcante, o processo de produção, já na contemporaneidade o foco é na qualidade. A Revolução Industrial criou formas de produção nas indústrias no século XX. Daí, a revolução da qualidade está presente em todas as organizações. O trabalho aperfeiçoou-se exigindo do profissional habilidades múltiplas. Atingir a qualidade custa caro ao trabalhador (MURGATROYD e MORGAN, 1993).

Assim, no interior das organizações as relações de poder, de submissão e de competição tornam-se espaços perfeitos para conflitos nas relações interpessoais gerando medo, angústias, incertezas e sofrimentos. Estes fatos tornam-se tão corriqueiros, que levam as pessoas a se acostumarem com a rotina. Não se indignam mais em ver o colega ser maltratado e hostilizado (GUEDES, 2004). O desejo de sucesso dos indivíduos se perde diante dos interesses das organizações, com armadilhas de controle e práticas utilitaristas de exploração do trabalhador (FARIA e MENEGHETTI, 2001). As práticas de solidariedade e o envolvimento com o outro deram lugar ao individualismo dentro das organizações. Ninguém quer se envolver com ninguém. Envolvimento significa compartilhamento das experiências



(FELDMAN, 2004). Dentro das organizações, o envolvimento pode ser perigoso e comprometedor.

Diante do contexto, os trabalhadores desenvolvem estratégias individuais e coletivas para se protegerem de conflitos causadores de sofrimento, o qual traz consequências, gerando disfunções pessoais e refletindo nos relacionamentos dentro das organizações, transformando-se em “bola de neve”.

Na visão de Freitas (2006) no que diz respeito à organização, perde em virtude de afastamentos por doença e acidentes, absenteísmos, custos de reposição e treinamento de pessoal, perda de equipamentos, queda de produtividade, custos judiciais e de indenizações, reforço ao comportamento negativo, desmotivação por contágio, redução da adesão ao projeto organizacional e queda da lealdade de seus membros.

Essa realidade produz impactos diretos e indiretos nos níveis individuais, familiares, organizacionais e sociais. Percebe-se a instalação de um verdadeiro caos na vida desses trabalhadores, todas as esferas do indivíduo são prejudicadas, provocando uma grande crise de valores e significações sociais, imaginárias ou não.

Especificamente, no contexto do trabalho dos analistas universitários, a situação torna-se crítica em decorrência das exigências que influenciam diretamente o exercício de sua profissão. As tarefas são complexas, exigentes e muitas vezes esses trabalhadores não tem autonomia para exercer suas tarefas laborais, pois estão subordinados às chefias diretas e indiretas da organização.

### **2.3.1 O prazer no trabalho**

Na visão de Freud (1976), o ser humano é movido pelo desejo. Então, se o trabalhador tem a oportunidade de usar de liberdade para se estruturar e se adequar ao trabalho, ele experimenta o prazer. A abordagem psicodinâmica aponta o trabalho como estruturante psíquico, que possibilita ao indivíduo liberdade e realização (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

De acordo com Freud (1976), o princípio do prazer é modificado pelo contato do indivíduo com as barreiras interpostas pela realidade e, pela relação natural dos homens com o mundo social, transformado em princípio da realidade.

Para Hernandez e Macedo (2008, p. 05), o trabalho é visto como “fonte de prazer porque possibilita ao trabalhador, construir uma identidade social que o identifica e o distingue das outras pessoas, tornando-o importante, reconhecido perante os outros e na sociedade”. O reconhecimento e a confiança por parte da organização também são aspectos que favorecem as vivências de prazer no trabalho. Nessa perspectiva, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) ressaltam que o reconhecimento é a forma peculiar da retribuição moral-simbólica passada ao ego, como recompensa por contribuir para a eficácia e eficiência da organização do trabalho. Já sobre a confiança, os autores afirmam que ela se origina do respeito a uma promessa de um julgamento equitativo sobre o fazer, em que o ego administra sua relação com a realidade da tarefa. Dessa forma, cresce a possibilidade de o trabalhador se reconhecer no trabalho à medida que consegue atribuir sentido positivo à sua atividade laboral, o que faz com que se sinta um indivíduo autônomo e livre para se expressar, começando por experimentar mais vivências de prazer e menos experiências de sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MENDES, 2007).

Já Dejours (1993), acrescenta que a atividade profissional não é só um meio de ganhar a vida, mas também uma forma de inserção social, em que aspectos psíquicos e físicos estão fortemente relacionados. Ao mesmo tempo, o trabalho pode ser uma fonte de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode também constituir um fator de equilíbrio e desenvolvimento pessoal através do elo das necessidades físicas ao desejo de executar a tarefa.

Na visão de Harvey (1993), o prazer maior seria o dinheiro, considerado como prazer quantificado. O próprio dinheiro como representação suprema do poder social na sociedade capitalista, se torna objeto de luxúria, de ambição e de desejo sendo sua ausência causadora de desequilíbrios significativos nas áreas social e psíquica.

Mendes e Tamayo (2001) expõe que o prazer é vivenciado quando são experimentados sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade.

### **2.3.2 O sofrimento no trabalho**

Selye (1959) esclarece que o sofrimento é o conjunto de reações que o organismo desenvolve no esforço para se adaptar a uma nova situação. Para recuperar o equilíbrio e voltar à homeostase, cada indivíduo desenvolve seu próprio conjunto de estratégias e condutas. Alguns retornam ao seu equilíbrio de forma sofrida, porém saudável. Para outros, há uma perturbação de comportamentos afetivos, cognitivos e psicológicos. Diante dessas respostas adaptativas é que se dá o nome de estresse (RIO, 1995). O autor assegura que certo grau de ansiedade seria não só suportável, como também benéfica, estimulando um esforço favorável para vencer o incômodo das frustrações. Porém, dependendo do grau de ansiedade e de sua duração, impõe ao organismo um constante estado de alerta. O indivíduo não descansa.

Segundo Dejours (1992), apesar do esforço dos indivíduos para superarem os conflitos e se verem livres do sofrimento, esses indivíduos acabam sendo estimulados pelo sofrimento, e o esforço é convertido em crescimento emocional, favorecendo seu poder criativo e promovendo autoconfiança. Nenhum ser vivo permanece inerte ao ataque ou ao desconforto.

Conforme Dejours (1992; 2001), o sofrimento se relaciona a três aspectos — o conteúdo significativo do trabalho, o conteúdo simbólico e o conteúdo ergonômico. Nessa mesma direção, Mendes (1994) afirma que as vivências de sofrimento estão relacionadas à falta de compatibilidade entre as aspirações individuais e os objetivos organizacionais. A realização profissional está fortemente relacionada ao conteúdo da atividade desempenhada, ao trabalho significativo, criativo e valorizado a que o trabalhador está submetido (MENDES, 1994).

Seguindo essa linha de raciocínio, Lourenço, Ferreira e Brito (2009) afirmam que o trabalhador carece de encontrar significado no trabalho, pois disso depende sua identificação com o trabalho e o reconhecimento nele. Por isso, Mendes (1994) enfatiza a necessidade de a empresa oferecer um espaço no qual o trabalhador possa desenvolver seu potencial, sentir-se produtivo e reconhecido. Segundo ela, isso poderia fazer emergir vivências de prazer ou “utilização de mecanismos como a mobilização subjetiva, que permite a transformação do sofrimento e tem como consequência o investimento na atividade e na produção” (MENDES, 1994, p. 78). A conquista desse resultado positivo poderia ser alcançada otimizando-se as condições de trabalho, de maneira a adequá-las, física e ambientalmente, à saúde do trabalhador.

Os trabalhadores, percebendo a exaustão das opções de uso de suas habilidades, potencial e capacidade criativa e das condições de ascender profissionalmente dentro da empresa, tendem a adotar a automação e a realizar o trabalho externamente a si mesmos, evitando maior envolvimento com as atividades que executam (MENDES, 1994). A despeito desse ponto, Dejours (1992) adverte que, em determinadas condições, pode vir à tona um sofrimento, sujeito a estar associado ao embate entre uma história individual, carregada de sonhos, projetos, aspirações e esperanças, e uma organização do trabalho que ignora essas questões.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Utilizou-se abordagem quantitativa, e que teve como técnica de coletas de dados o questionário ITRA- Inventário Sobre o Trabalho e Riscos de Adoecimento (MENDES, 2007), que buscou identificar os indicadores críticos do trabalho. Segundo Mendes (2007, p.112) “o ITRA tem por objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto do trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos. O método de pesquisa utilizado foi o estudo de caso, que na visão de Trivínos (1987, p.110) “têm por objetivo aprofundarem a descrição de determinada realidade”. Cabe acrescentar que, trata-se de pesquisa descritiva, pois objetiva “[...] descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVINOS, 1987, p.110). Ainda, de acordo com o autor, “[...] os estudos descritivos não ficam simplesmente na coleta, ordenação, classificação de dados. Pode-se estabelecer-se relações entre as variáveis.” (TRIVINOS, 1987, p.110).

Os sujeitos participantes da presente pesquisa foram esclarecidos e consentiram participar da pesquisa. Tiveram como participantes os analistas administrativos de uma universidade pública, situada na cidade de Montes Claros, MG, uma amostra intencional, formada por 20 dessa IES; escolhidos por acessibilidade do pesquisador com os entrevistados, em decorrência da inserção do pesquisador no contexto da instituição investigada.

A análise dos dados foi realizada por meio de técnicas de estatística descritiva, desvio-padrão e média, e tratados por meio da versão 18.0 do *Statisc Package for the Social Sciences (SPSS)*, utilizando técnicas gráficas para comparação de variáveis. Esse sistema permitiu, por meio das escalas do questionário ITRA, analisar as variáveis pela técnica fatorial. A escala EACT e ECHT são de 5 pontos, onde suas bases fatoriais aparecem em 3 níveis diferentes:

- a) Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave;
- b) Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico;
- c) Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatória.

A escala EIPST é composta por 4 fatores, sendo 2 que avaliam o prazer e 2 que avaliam o sofrimento. A análise deverá ser feita diferentemente do que as escalas anteriores, devido a inclusão de itens positivos, porém igualmente as anteriores quando diz respeito aos níveis:

- a) Para a vivência em prazer:
  - Acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatória;
  - Entre 3,9 e 2,1 = avaliação mais moderada, crítico;
  - Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.
- b) Para a vivência em sofrimento:
  - Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave;
  - Entre 3,9 e 2,1 = avaliação mais moderada, crítico;
  - Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatória.

A última escala foi analisada de forma diferenciada das outras, devido às situações muito graves relacionadas à saúde, onde a repetição num nível moderado já significa adoecimento. Seus resultados devem ser analisados em quatro níveis:

- a) Acima de 4,1 = avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais;
- b) Entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para freqüente, grave;
- c) Entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada, crítico;



d) Abaixo de 1,9 = avaliação mais positiva, suportável.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Participaram da pesquisa 20 analistas administrativos pertencente a uma IES pública situada na cidade de Montes Claros, Minas Gerais. Em relação ao estado civil, 75% dos analistas pesquisados são casados e 25% são solteiros. Em termos de faixa etária, o maior percentual dos analistas pesquisados tem entre 41 a 50 anos de idade (45 %). Em resumo, o percentual restante, 20% de entrevistados com idade de 36 a 40 anos, 20% de analistas com idade de 31 a 35 anos, e 10% de indivíduos com idade de até 30 anos. No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, o maior percentual (70%) possui pós-graduação, 15% representam os analistas com mestrado e 15% da amostra representa os graduados. Observa-se no que diz respeito ao número de filhos, 30% dos entrevistados não possuem filhos, 55% dos entrevistados possuem 2 filhos e 15% dos analistas possui um filho, Tabela 4 e Gráfico 4.

Buscou-se identificar o tempo de serviço do analista na instituição, pode-se dizer que 45% dos indivíduos trabalham entre 1 a 5 anos. Aproximadamente, 30% dos analistas entrevistados trabalham na instituição entre 16 a 20 anos e 15% da amostra trabalham de 6 a 10 anos (TAB 1).

**Tabela 1:** Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na instituição em anos

Tempo de Trabalho na Universidade	Casos	%
De 1 a 5 anos	9	45.0
De 6 a 10 anos	3	15.0
De 11 a 15 anos	1	5.0
De 16 a 20 anos	6	30.0
Mais de 20 anos	1	5.0
Total	20	100.0

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2012.

Procurou-se identificar a ocorrência de afastamentos por motivo de saúde junto aos sujeitos pesquisados. De acordo com a TAB 2, todos os entrevistados obtiveram nenhum afastamento por motivos de saúde.

**Tabela 2:** Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde.

Afastamento do trabalho por motivo de saúde relacionado ao	Casos	%
Nenhum	20	100
Total	20	100.0

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2012.

Os dados da amostra revelaram que 50% dos analistas trabalham 40 horas semanais e 50% trabalham outras horas, TAB 3.

**Tabela 3:** Distribuição da amostra, segundo horas de trabalho

Horas semanais de trabalho na universidade	Casos	%
40 horas	10	50.0
Outra	10	50.0
Total	10	100.0

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2012.

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir, em termos demográfico-ocupacionais, que os entrevistados encontram-se na faixa etária de 41 a 50 anos, casados, possui pós-graduação, possui tempo de trabalho de 1 a 5 anos, sem filhos e apresentam nenhum afastamento do trabalho por motivos de saúde.

#### **4.1 Descrição das características do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento**

A seguir, apresentam-se os dados que caracterizam o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de analistas pesquisados que atuam na instituição, objeto de análise: Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

##### **4.1.1 Fatores do contexto do trabalho**

A seção 2 do questionário, primeira escala do ITRA, a EACT, é composta por três fatores: organização do trabalho (itens 1 a 11), relações socioprofissionais (itens 12 a 21) e condições de trabalho (itens 22 a 24). Esta escala é de 5 pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 5 = Sempre. Segundo Mendes (2007), o parâmetro abaixo deve ser considerado na análise dos escores médios que se aplicarem ao contexto do trabalho:

Acima de 3,70 = avaliação mais negativa, grave.  
Entre 2,30 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítica.  
Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatória.

Para a síntese das informações pertinentes ao contexto do trabalho, foram utilizadas a média e as medianas como medidas de tendência central, os intervalos interquartis (P25 e P75) e desvio-padrão como medidas de dispersão e o teste de *Friedman* como medida de diferenças ante os escores obtidos. Tais procedimentos foram aplicados a todos os resultados que acompanham esta subseção e as demais da seção 4.1.

O resultado demonstra que os fatores de contexto do trabalho avaliados apontam uma situação **crítica**, uma vez que os escores médios ficaram entre 2,30 e 3,69, com destaque para o fator associado à organização do trabalho (3,30).

No que diz respeito aos indicadores de *organização do trabalho*, constatou-se uma situação de **crítica a grave** dos informantes, uma vez todos os indicadores superaram o valor médio de 2,30.

No que diz respeito aos indicadores relativos às *condições de trabalho*, situação **crítica** dos informantes, uma vez que todos os escores obtidos exibiram valores médios de 2,30 a 3,69.

Os resultados evidenciam que os indicadores mais satisfatórios associados às condições do trabalho relacionam-se ao ambiente físico desconfortável (2,35).

#### 4.1.2 Fatores de custo humano do trabalho

A segunda escala do ITRA, a ECHT, é composta por três fatores: custo afetivo (itens 1 a 12), custo cognitivo (13 a 22) e custo físico (itens 23 a 32). Esta escala é de 5 pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Pouco exigido, 3 = Mais ou menos exigido, 4 = Bastante exigido e 5 = Totalmente exigido. Segundo Mendes (2007), consideram-se como escores para as exigências decorrentes do contexto de trabalho:

Acima de 3,70=avaliação mais negativa, grave  
Entre 2,30 e 3,69=avaliação mais moderada, crítico  
Abaixo de 2,29=avaliação mais positiva, satisfatório

Em análise comparativa, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto ao fator custo humano do trabalho, pois o teste de Friedman apresentou um valor-p <0,01. O fator custo cognitivo (CC) foi o mais expressivo, comparado aos demais fatores.

Os escores medianos obtidos foram de 4,00. Há exceção de o indicador desenvolver macetes (2,00) que apresentou uma situação entre satisfatória.

amemória concentração mental (4,20).

Os resultados evidenciam que o indicador mais grave associado ao custo afetivo relaciona-se com: ter controle das emoções (4,00) e ter custo emocional (3,00) e ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros (3,00). Entretanto, ser submetido a constrangimento apresentou uma situação satisfatória (1,00) e transgredir valores éticos (1,00).

Os resultados da evidenciam que os indicadores mais graves associados ao custo físico relacionam-se com: usar as mãos de forma repetida (3,45) usar os braços de forma contínua (3,00) e ficar em posição curvada (2,55). Os mais satisfatórios são: usar a força física (1,50) e ter que manusear objetos pesados (1,45).

#### 4.1.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho

A terceira escala do ITRA, a EIPST, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – liberdade de expressão (itens 1 a 8) e realização profissional (9 a 17) – e dois para

avaliar o sofrimento no trabalho – esgotamento profissional (itens 18 a 24) e falta de reconhecimento (25 a 32).

No que diz respeito aos fatores de vivências de prazer e sofrimento, constatou-se uma situação **crítica** tanto para os fatores do prazer quanto para os fatores de sofrimento, uma vez que o escore obtido apresentou médias entre 2,26 a 4,14 para os fatores de sofrimento e de prazer.

Os resultados da evidenciam que o indicador **mais crítico** associado aos fatores de prazer relaciona-se à *liberdade de expressão* (3,68), enquanto que o esgotamento profissional (2,69) se refere aos fatores de sofrimento no trabalho **mais crítico**.

Em análise comparativa de vivências de prazer no trabalho, verificou-se a existência de diferenças significativas entre os dois fatores, pois o teste apresentou um valor-p > 0,05. O indicador **mais crítico** associado aos fatores de prazer relaciona-se à *liberdade de expressão* (3,68).

Para melhor apresentação e visualização dos resultados, a partir deste ponto, atenção será dada à questão do prazer, que, de acordo com Dejours (1992), decorre da organização do trabalho em que são consideradas as características do trabalhador. Segundo o autor, isso o torna mais ativo, reflexivo, fazendo-o se sentir reconhecido, valorizado pelo trabalho que desenvolve (DEJOURS, 1992). A realização profissional, primeiro fator de avaliação do prazer, diz respeito à vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho realizado (MENDES; FERREIRA, 2007). Já a liberdade de expressão, outro fator, é descrito por Mendes e Ferreira (2007) como a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar do trabalho com os outros.

No que diz respeito à *realização profissional*, constatou-se que boa parte de seus indicadores é percebida pelos analistas pesquisados entre moderada e satisfatória, (TAB. 9A).

Os resultados evidenciam que os indicadores mais satisfatórios associam-se a orgulho pelo que faço (4,25), satisfação (4,05) e identificação com as minhas tarefas (4,05). O indicador mais grave é o reconhecimento (2,95).

Em análise comparativa de vivências de sofrimento no trabalho, foi detectada diferença significativa, pois o teste apresentou um valor-p de 0,017\*. O fator *esgotamento profissional* (EP) foi o mais expressivo por parte dos entrevistados.

Em uma avaliação global, verificou-se que todas as questões relacionadas ao *esgotamento profissional* dos analistas entrevistados foram apontadas entre satisfatória e crítica, pois os escores medianos obtidos foram de 3,00 na maior parte dos indicadores.

Os resultados evidenciam que os indicadores associados a *esgotamento profissional* são críticos, e, além disso, todos possuem a mesma representatividade, com exceção dos indicadores medo e insegurança que apresentaram uma situação satisfatória.

O resultado demonstrado corrobora com a posição de Barros *et al.* (2008) ao afirmar que o sofrimento e a angústia estão entranhados no mundo do trabalho e podem levar ao adoecimento psíquico. E esse, por sua vez, gera discriminação, exclusão e incentiva a prescrição indiscriminada de ansiolíticos e antidepressivos, tirando o foco do adoecimento provocado pelo ordenamento do trabalho e voltando-o para o trabalhador.

Os resultados evidenciam que os indicadores mais graves associados à *falta de reconhecimento* relacionam-se a: falta de reconhecimento de meu desempenho (2,60), falta de reconhecimento de meu esforço (2,75) e desvalorização (2,50).

#### 4.1.4 Fatores de danos relacionados ao trabalho

Os resultados evidenciam que o indicador mais crítico associado aos *danos do trabalho* se refere a danos físicos (2,60) quando comparado aos danos psicológicos (2,11) e aos danos sociais (2,04).

Em análise comparativa aos *danos do trabalho*, verificou-se a existência de diferenças

significativas quanto aos seus quesitos, pois o teste apresentou um valor-p  $<0,000^*$ , sendo que o fator danos físicos (DF) foi o mais expressivo.

Os resultados evidenciam que os indicadores mais graves associados aos danos físicos relacionam-se com: alterações do sono (2,95), dores nas costas (3,35) e dores no corpo (3,00). Os indicadores satisfatórios apontados foram: distúrbios auditivos (1,80).

Os resultados evidenciam que os indicadores mais críticos associados aos danos sociais relacionam-se a: vontade de ficar sozinho (2,15), conflitos nas relações familiares (2,15) e impaciência com as pessoas (2,45).

. Os resultados evidenciam que os indicadores mais críticos associados aos danos psicológicos relacionam-se a: mau-humor (2,40) e irritação com tudo (2,35).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados do presente estudo demonstraram a realidade do contexto dos analistas universitários de uma instituição pública de ensino superior sob a luz dos estudos de Dejours (1992), precursor dos estudos da psicodinâmica do trabalho e Mendes (2007).

As informações extraídas utilizando do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento-ITRA se configuram como informações importantes para identificar e traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho dos analistas no processo de adoecimento e analisar os sentimentos de prazer e sofrimento dos analistas.

Constatou-se que apesar dos respondentes afirmarem que não afastaram do trabalho nos últimos anos por motivo de saúde, não significa que os analistas da instituição investigada não vivenciam situações conflitantes relacionadas à dinâmica do prazer e sofrimento.

Observou-se que os fatores ligados à organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho influenciam diretamente os sujeitos pesquisados. E, o enfoque da psicodinâmica do trabalho mostra que a predominância das vivências de sofrimento associam tanto às condições nas quais as atividades são realizadas, quanto às realizações sócio profissionais (FERREIRA E MENDES, 2001). Esse resultado serve como alerta para buscar desenvolver mudanças organizacionais para a diminuição de fatores que causam cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

Em relação ao custo humano do trabalho, segunda escala do ITRA (ECHT), a pesquisa apontou que o custo cognitivo é o fator mais expressivo. De fato, esse resultado reflete a realidade da profissão do analista. A descrição da atividade do analista no contexto administrativo, tornando-se uma realidade concreta do dia-a-dia desse profissional.

No tocante à terceira escala do ITRA, a EIPST, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – liberdade de expressão e realização profissional – e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – esgotamento profissional e falta de reconhecimento, constatou-se uma situação crítica tanto para os fatores do prazer quanto para os fatores de sofrimento. Pôde-se observar que o indicador mais crítico associado aos fatores de prazer relaciona-se à *liberdade de expressão*, enquanto que o esgotamento profissional se refere aos fatores de sofrimento no trabalho mais crítico. Assim, os analistas buscam por estratégias que proporcionam uma minimização do sofrimento das pressões organizacionais através da liberdade para falar sobre o trabalho com os colegas, liberdade para usar a criatividade, liberdade com a chefia para negociar demandas, entre outras.

Quanto ao esgotamento profissional, a pesquisa apontou que os indicadores são críticos, e que o esgotamento emocional, estresse, sobrecarga, insatisfação, frustração, insegurança e o medo estão presentes entre os docentes. Dessa forma, deve-se buscar a mobilização dos docentes no sentido identificar prematuramente o aumento desses indicadores. Assim o trabalho assume o seu papel de fonte de equilíbrio e subsistência para o indivíduo, e não de um fator desencadeador de sofrimento.



Finalmente, os resultados demonstram que a dinâmica prazer e sofrimento está presente entre os analistas pesquisados e corroboram com os estudos realizados por Dejours (1990) e Mendes(2007). Percebeu-se a existência de atuação de forças, visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem transformar a organização estudada em um lugar de saúde e/ ou de patologias e de adoecimento.

Sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas à luz da dinâmica prazer e sofrimento em diferentes contextos organizacionais com o objetivo de colaborar com os indivíduos que estão inseridos nesses contextos e que muitas vezes não percebem que o trabalho é a principal fonte de adoecimento e em muitos casos procuram solucionar suas patologias sem ter o conhecimento da sua causa.

Espera-se que os resultados desse estudo possam contribuir para a comunidade acadêmica e, principalmente, para a categoria de professores de ensino universitário de instituições privadas e demais públicas.

## REFERÊNCIAS

- ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. O que é filosofia? In: ARANHA, M. L. A; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1993, Cap. 5, p.42 -53.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: BonTempo, 2005.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2008.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital, **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351. maio/ago. 2004.
- BARROS, A. N.; ANDRADE, C. R.; GUIMARAES, L. V. M. O. Lugar do trabalho na psique dos indivíduos: luto, melancolia e auto-aniquilamento do Ego. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- BARROS, V. A. **O trabalho na contemporaneidade**: delimitações em um mundo sem exclusões. Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da psicologia. Publicação do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, 2009.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez-Aboré, 1992.
- DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**: O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993, p.149- 173.
- DEJOURS, C.; DÉSSORS, D.; DÉSRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, [s.l.], v.33, n.3, p. 98-104. 1993.

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

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27–34, set./dez. 2004.

FARIA, J. H.; MENEGHETTI, F. K. A instituição da violência nas relações de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 27., 2001, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2001.

FELDMAN, C. **Encontro**: uma abordagem humanista. Belo Horizonte: Crescer, 2004.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos Auditores-fiscais da previdência social brasileira. Brasília: Ler, Pensar, Agir (LPA), 2003.

FREITAS, M. E. **A metáfora da Guerra e a violência no Mundo do trabalho**. São Paulo: EAESP/FGV, 2006.

FREUD, S. Além do Princípio do Prazer, 1920. In: **Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**, v. 21, Rio de Janeiro: Imago, 1976.

FREUD, S. O mal estar na civilização, 1930. In: **Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**, v. 21, Rio de Janeiro: Imago, 1976.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HERNANDES, J. C.; MACÊDO K. B. Prazer e Sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. **Revista Gestão Organizacional - RGO**, v. 1, n.1, p. 7-19, jan/jun, 2008.

LIMA, M. E. A. A psicopatologia do trabalho: origens e desenvolvimento recentes na França. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v.2, n.2, p.10-15, 1998.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

MENDES, A. M. Prazer-sofrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações. 1994.171 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho. Universidade de Brasília, Brasília, 1994.

MENDES, A.M.; CRUZ, R. M. **Trabalho e Saúde no contexto organizacional**: vicissitudes teóricas. Cap. 2. In: TAMAYO, A. (Org). Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 39-55.

MENDES, A. M. (Org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para a saúde mental do trabalhador. **Revista de Psicologia**, v.13, n.1, p. 27-32, 1996.

MENDES, A. M. **Valores e prazer-sofrimento no contexto organizacional**. 1999. Tese (Tutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico - USF**, v.6, n.1, p.39-46, jan./jun. 2001.

MENDES, A. M.; ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento. Pesquisa do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Psicologia: Teoria e Prática**, v.16, n.2, p.179-184, 1996,

MENDES, A. M. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, Primeiro semestre, 2003.

MORRONE, C, F. **Só para não ficar desempregado-resignificando o sofrimento psíquico no trabalho**: um estudo com trabalhadores em atividades informais. 2001. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2001.

MURGATROYD, S.; MORGAN, C. **Total quality management and the school**. Buckingham: Open University Press, 1993.

RIO, R. P. **O fascínio do stress**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

SCHWARTZ, Y; DURRIVE, L. **Trabalho e Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Eduff. 2007.

SELYE, H. **Stress, a tensão da vida**. São Paulo: Ibrasa, 1959.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987. Cap. 4 e 5.