

A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO EM TRABALHADORES DE UMA CLÍNICA RADIOLÓGICA

FLÁVIA LORENNE SAMPAIO BARBOSA
flsbarbosa@hotmail.com

FABIANA PINTO DE ALMEIDA BIZARRIA
Universidade de Fortaleza - UNIFOR
fabiana.almeida@unilab.edu.br

ALEXANDRE RODRIGUES SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUI
alexandrerodriguespi@yahoo.com.br

HEBER JOSE DE MOURA
Universidade de Fortaleza - UNIFOR
heberm@unifor.br

ELISABETH ALENCAR DE MOURA
IFPI
bethmoura2@hotmail.com

A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO EM TRABALHADORES DE UMA CLÍNICA RADIOLÓGICA

RESUMO

O trabalho se constitui como fonte de prazer, pela presença de valorização e reconhecimento, fruto do sentimento de utilidade e produtividade. Também pode se estabelecer como fonte de sofrimento, em decorrência da organização do trabalho que restringe a plena expressão da subjetividade. A pesquisa visa investigar a relação entre saúde e trabalho de funcionários de uma clínica de radiológica que atua no estado do Piauí, com base na percepção de seus funcionários sobre as condições de trabalho, organização do trabalho e relações sócio-profissionais, as vivências de prazer-sofrimento e os danos físicos, psicológicos e sociais no trabalho. Realizou-se estudo quantitativo, com suporte no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), validado por Mendes e Ferreira (2007). Para análise dos dados, efetuou-se uma análise multivariada, *cluster*, com auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). No que se refere à relação dinâmica entre prazer e sofrimento no trabalho, a análise permitiu concluir que os funcionários apresentam mais vivências moderadas nessa relação, seguida da predominância de vivências prazerosas sobre o sofrimento.

Palavras-chave: Contexto de Trabalho; Prazer; Sofrimento.

ABSTRACT

The work is a source of pleasure for the presence of appreciation and recognition, due to the feeling of usefulness and productivity. You can also establish a source of suffering as a result of work organization that restricts the full expression of subjectivity. The research aims to investigate the relationship between health and work of employees in a radiological clinic working in the state of Piaui, based on the perception of your employees on the working conditions, work organization and socio-professional relationships, the experiences of pleasure -sofrimento and physical, psychological and social harm at work. It conducted quantitative study, supported in Inventory on Work and Illness Risk (ITRA), validated by Mendes and Ferreira (2007). For data analysis, we performed a multivariate analysis, cluster, using the Statistical Package for Social Sciences software (SPSS). With regard to the dynamic relationship between pleasure and suffering at work, the analysis concluded that employees have more moderate experiences in this relationship, then the predominance of pleasurable experiences of suffering.

Keywords: the work place; Pleasure; Suffering.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho se apresenta como condição estruturante na vida cotidiana do homem contemporâneo e o envolve em todas as suas dimensões com base na sua evolução histórica, na garantia de sobrevivência, na elaboração de sentidos, valores e rede de significados e na constituição da subjetividade (ANCHIETA et al, 2011, BARROS; HONÓRIO, 2013; BORGES, GUIMARÃES, SILVA, 2013).

Por meio do trabalho, o homem desenvolve habilidades, afirma sua identidade, se realiza e contribui com o desenvolvimento da sociedade. Nessa perspectiva o trabalho se constitui como fonte de prazer, pela presença de valorização e reconhecimento, fruto do sentimento de utilidade e produtividade (OLETO; MELO; LOPES, 2013). “É pelo papel estruturante do trabalho na vida do indivíduo e da sociedade que suas condições (precárias ou enriquecidas) (...) estão implicadas na produção e na valorização da condição humana e do bem-estar”. (BORGES, GUIMARÃES, SILVA, 2013, p. 588).

Em contrapartida, a atividade laboral também pode se estabelecer como fonte de sofrimento em decorrência da organização do trabalho que restringe a plena expressão da subjetividade (OLETO; MELO; LOPES, 2013). Assim, “o sofrimento no trabalho surge quando não é mais possível a negociação entre sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho” (MENDES, 2007, p. 37). Nesse contexto, o trabalhador desenvolve estratégias para lidar com o sofrimento vivido e o adoecimento pode se instalar na relação de trabalho estressora, de acordo com o significado atribuído a essa relação (DEJOURS, 1992). Essas estratégias são “construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente e utilizadas para lidar com as contradições suscitadas pela precarização do trabalho.” (MENDES, 2007, p. 38).

Diante da dialética prazer-sofrimento, as organizações em processo de mudança constante projetam relações de trabalho com intenso significado no mundo contemporâneo, no que tange a produção de saúde e/ou doença (MENDES; CHAVES; SANTOS, 2006). O cenário atual aponta um contexto de intensa mudança, competitividade, flexibilização e vulnerabilidade, constatados pela exigência de capacitação contínua, múltiplas habilidades, intensificação do ritmo de trabalho etc. (CARVALHO; GARCIA, 2011).

No âmbito da ciência administrativa, observa-se uma preocupação de pesquisadores com o tema, que resulta da crescente inquietação acerca da seriedade de se dedicar mais importância às pessoas na gestão de mudanças (SILVA, VERGARA, 2003), considerando o impacto da discussão levantada no contexto internacional, especialmente por Christophe Dejours, autor Francês que empreendeu estudos em torno do que se denominou psicodinâmica do trabalho.

Estudo realizado sobre a presença do tema prazer-sofrimento no trabalho nos artigos apresentados nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração nos anos de 2000 a 2010, indicou crescimento de publicações durante os anos de 2006, 2007 e 2009. Além disso, dos 26 artigos apresentados no EnANPAD, 20 estão concentrados na divisão acadêmica de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho (GPR) (OLETO; MELO; LOPES, 2013).

Os autores mais citados são Dejours, Mendes e Codo, os dois últimos sendo considerados referências nacional. O instrumento de pesquisa mais referenciado nos estudos no Brasil foi desenvolvido e validado por Mendes, através da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Essa escala pertence ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (OLETO; MELO; LOPES, 2013), composta por quatro escalas: produção de bens e serviços, custo humano no trabalho, indicadores de prazer e sofrimento e doenças relacionadas ao trabalho (MENDES, 2007).

Diante desse contexto, ressalta-se que a relação prazer-sofrimento no trabalho está presente nos variados contextos organizacionais e setores econômicos, vivenciada por

profissionais de diferentes áreas de atuação e níveis hierárquicos (LORENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009). O contexto de uma organização que atua na área da saúde, compartilha das questões levantadas. As mudanças são também intensas, especialmente no que tange ao avanço das tecnologias relacionadas ao diagnóstico e ao tratamento, que são as principais atividades do contexto de uma clínica radiológica, referência desse estudo (BARROS; HONÓRIO, 2013; OLIVEIRA; LEDERMAN; BATISTA, 2014).

Com suporte na discussão suscitada, a investigação realizada apoia-se em uma clínica radiológica que atua no estado do Piauí. A instituição atua na área da saúde e incorpora complexos processos e tecnologias, com amplo investimento em tecnologias e insumos, e que dão apoio ao diagnóstico e ao procedimento terapêutico.

Dessa forma, objetiva-se analisar as percepções de prazer e sofrimento de funcionários da clínica mencionada. De forma específica, objetiva-se descrever o perfil dos seus funcionários, mostrar a avaliação dada aos fatores de prazer e sofrimento e, elencar as características de cada *cluster* formado por cargo e fatores de prazer e sofrimento.

2 SENTIDOS DO TRABALHO

A intervenção do homem sobre a natureza, de forma diferenciada dos animais, é antecipada por uma consciência de si e do entorno, que o habilita a atribuir significados ao trabalho planejado e executado, dando sentido a ideia de processo de trabalho como forma de apropriação de recursos para produzir valores que satisfaçam necessidades humanas (ENGELS, 1952; MARX, 2004).

A interdependência homem-natureza-trabalho confere à condição humana a sociabilidade e a capacidade de adaptação (MARX, 2004), fazendo uso da capacidade intelectual e do uso do trabalho para garantir sua sobrevivência. Constata-se, ao longo da história, “as mais variadas formas de dominação do trabalhador que se expressaram nas diferentes maneiras como o trabalhar foi concebido e controlado”. (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 11).

Com o percurso histórico, a relação homem-trabalho foi vivenciando processos de rupturas. Inicialmente, o capitalismo engendrou a cisão entre homem e seus meios de produção, separando “o caracol e sua concha”. (ANTUNES, 2005, p. 20). Com a existência do capital, que fundamenta a condição capitalista, a diferença entre capitalistas (detentores do capital) e trabalhadores (detentores da força de trabalho) gerou a divisão de classes, dando suporte ao estigma da segregação e a constituição subjetiva dos significados atribuídos ao trabalho como degradante e alienante (MARX, 2004; ANTUNES, 2005; 2009). Nesses moldes, a produção capitalista se situa da tensão da relação entre capital e trabalho, que “transforma os meios de produção em meios de extorsão de trabalho não-pago”. (MARX, 2004, p. 132).

O trabalho, certamente, possui centralidade na sociedade contemporânea (MARX, 2004; ENGELS, 2004; ANTUNES, 2005; 2009) e as diversificadas formas de inserção do homem no mundo do trabalho contornam novas formas de exploração dos sujeitos.

As políticas neoliberais expressam crises estruturais do capitalismo e que tem intensificado a precarização do trabalho, especialmente ao sentido de objetivo e subjetivo da categoria classe trabalhadora (ALVES, 2002). A década de 1970 desponta como momento de maior efervescência da lógica capitalista, por meio de ações em prol do aumento de lucros e, conseqüentemente, da exploração do homem como ferramenta do processo produtivo, expressão de violência (MOTA; 2009; TONET; 2009).

Durante as décadas de 1960 e 1970 o mundo do trabalho sofreu influências na perspectiva racionalista, difundida pelas propostas taylorista e fordista (ANTUNES, 2005; BARROS, 2012). Nesse sentido, argumenta-se sobre a condição humana em processo de

desumanização situada na relação de troca, sendo o valor comercial impregnado no processo um desencadeador de esvaziamento de sentido para o trabalho desempenhado, com foco no controle do esforço físico, em detrimento da reflexão e do pensamento (GRANEMANN, 2009; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Com o final da segunda Guerra Mundial, discussões em torno dos sentidos do trabalho dialogam com o prazer e o sofrimento vivenciados no trabalho, considerado como a dimensão central da vida humana (BARROS, 2012). Dessa forma, inicia-se o “reconhecimento de que há algum tipo de pensamento, de inteligência, nas pessoas que poderia ser útil para o processo produtivo” (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 12). Nesse cenário, a inteligência do trabalhador é solicitada em função das exigências do contexto (FERREIRA; ALMEIDA; GUIMARÃES, 2013). Assim, “considera-se que as situações de trabalho interferem na forma de percepção que o trabalhador tem de si, dos outros e do próprio trabalho” (BARROS, 2012, p. 36).

Diante da dialética do prazer-sofrimento, “o trabalho é entendido como *locus* do estabelecimento de relações em que as dimensões cognitivas e afetivas do sujeito são postas à prova, (...) vivenciadas nas múltiplas experiências que o contexto laboral proporciona” (BISPO; HELAL, 2013, p. 123). Assim, o trabalho constitui fonte de produção de si, por meio do desenvolvimento de habilidades, imaginação e autoconhecimento. Reconhece limitações e inaugura visões de mundo e sentidos de existência, fortalecendo a constituição e expressão da subjetividade (OLETO; MELO; LOPES, 2013).

2.1 Psicodinâmica do Trabalho

O mundo do trabalho se caracteriza como complexo, diverso e composto de múltiplas variáveis que podem influenciar o comportamento e o desempenho dos indivíduos nos espaços organizacionais (MENDES; FERREIRA, 2008). Dessa forma, avaliar como os trabalhadores consideram o seu ambiente laboral, se constitui em um desafio para as abordagens das ciências do trabalho (MENDES; FERREIRA, 2008).

As relações homem-trabalho foram intensamente investigadas na década de 1970 pelo autor Francês Cristophe Dejours, que culminou na abordagem denominada Psicodinâmica do Trabalho, influenciada pela Teoria Psicanalítica, conceitos da Ergonomia como, ritmo, jornada, hierarquia, responsabilidade e controle e na Sociologia do trabalho, com suporte na dimensão psicoafetiva e intersubjetiva vivenciadas nas equipes de trabalho (CARVALHO; GARCIA, 2011; ANCHIETA et al, 2011; BARROS, 2012). Nesse contexto, a psicodinâmica do trabalho, com acepção à epistemologia, é considerada uma teoria crítica do trabalho. (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014).

A centralidade da relação prazer-sofrimento situa essa abordagem nas discussões em torno da saúde do trabalhador, especialmente no que diz respeito a organização laboral e as estratégias de subjetivação, de mediação defensiva e de ressignificação do sofrimento frente ao contexto de trabalho, objetivando inibir o adoecimento psíquico (CARVALHO; GARCIA, 2011; ANCHIETA et al, 2011). “Essas estratégias são modos de pensar, sentir e agir dos trabalhadores diante de um contexto de produção, (...) engloba as diferentes formas (reais ou simbólicas) de lidar, superar e/ou transformar as contradições que surgem no contexto produtivo”. (FERREIRA; ALMEIDA; GUIMARÃES, 2013, p. 570). Assim, as pessoas nas diversas condições de trabalho, atribuem e estabelecem significações que amenizam o impacto das condições de trabalho na deterioração ou promoção de saúde psíquica (BORGES, GUIMARÃES, SILVA, 2013).

Diante do cenário produtivo contemporâneo, estudos sobre a psicodinâmica do trabalho tem sido empreendidos por diversas áreas do conhecimento entre variadas categorias profissionais e tem suscitado a relevância das vivências de prazer no trabalho e o sofrimento

proveniente da dimensão atrelada à organização laboral, além do emprego de estratégias defensivas pelos trabalhadores (HOFFMANN; TRAVERSO; ZANINI, 2014). Os resultados apontam a tendência do trabalho ser concebido de forma menos material/concreto e mais alinhado aos aspectos cognitivos, psíquicos e afetivos da carga de trabalho (DAL ROSSO, 2006; BOUYER, 2010), sendo que as teorizações precisam dar conta dessas novas perspectivas.

Os estudos com suporte nessa abordagem também ressaltam sua contribuição no âmbito de investigações sobre assédio moral, doenças causadas por esforço repetitivo, diversas formas de opressão e agressão no trabalho, uso de drogas lícitas e ilícitas que trazem repercussões importantes para o contexto laboral, considerando que tratam diversos riscos de adoecimento no trabalho (BARROS, 2012; OLETO; MELO; LOPES, 2013).

A vivência do trabalho possibilita a regulação intersubjetiva psíquica dos sujeitos. Assim, o foco da psicodinâmica do trabalho é nas dimensões intersubjetivas pertinentes ao trabalho. Aprecia as inter-relações construídas histórica e socialmente e se apoia no conteúdo e no sentido das experiências vividas na relação entre a realidade objetiva da organização do trabalho e os processos de subjetivação (DEJOURS, 1992; MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007).

Com o desenvolvimento de pesquisas em Psicodinâmica do trabalho, surge o Inventário sobre Trabalho de Riscos e Adoecimento (ITRA), tendo em vista a análise dos riscos à saúde no trabalho de grupos de maiores de trabalhadores, com apoio da psicometria, objetivando “traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento”. (MENDES, FERREIRA, 2007, p. 111).

O inventário considera para a avaliação dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação. Tem como propósito analisar o trabalho e os riscos de adoecimento com suporte na representação do contexto de trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos (MENDES; FERREIRA, 2007).

Quadro 1 - Breve definição das escalas que compõem o ITRA

Dimensões	Significado das Dimensões	Fatores	Significado dos Fatores	Escalas
Contexto de Trabalho	Expresso pelas organização, condições e relações sócio profissionais de trabalho para avaliar a representação do contexto de trabalho, no caso de antecedentes do processo saúde-doença.	Organização do trabalho	Divisão e conteúdo das tarefas; normas, controles e ritmos de trabalho.	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)
		Condições de trabalho	Qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e material disponibilizados.	
		Relações sócio-profissionais	Modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional.	
Exigências (físicas, cognitivas e afetivas)	Custo físico, cognitivo e afetivo para verificar as exigências provocadas por esse contexto.	Custo físico	Dispêndio fisiológico e biomecânico.	Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)
		Custo cognitivo	Dispêndio intelectual para a aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisões.	
		Custo afetivo	Dispêndio emocional, sob forma de reações afetivas, sentimentos e de estados de humor.	
Vivências	Descrição dos sentidos do trabalho. Realização profissional e liberdade de expressão, relacionadas ao	Realização profissional	Vivência de gratificação profissional, orgulho, identificação com o trabalho que faz.	Escala de indicadores de Prazer e Sofrimento do

	prazer, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, associados ao sofrimento, para juntos avaliar as vivências provocadas pelo trabalho.	Liberdade de expressão	Vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho.	Trabalho (EIPST)
		Esgotamento profissional	Vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho.	
		Falta de reconhecimento	Vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não-reconhecimento do seu trabalho.	
Danos	Descrição dos efeitos do trabalho para a saúde. Danos gerados em consequências das exigências e vivências, caracterizados como físicos e psicossociais.	Danos físicos	Dores no corpo e distúrbios biológicos.	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)
		Danos psicológicos	Sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral.	
		Danos sociais	Isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais.	

Fonte: Adaptado de Ferreira e Mendes (2007).

3 METODOLOGIA

A pesquisa empregou o método quantitativo que se caracteriza pela utilização de técnicas estatísticas com a finalidade de prover um tratamento empírico, procurando garantir a exatidão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação e utilizando uma margem de segurança para as inferências (RICHARDSON, 1999). O tratamento estatístico oferece variadas possibilidades de análises, tanto em nível descritivo quanto no âmbito inferencial (MENDES; FERREIRA, 2008).

O *locus* da pesquisa foi uma clínica radiológica na cidade de Teresina e o universo foi formado pelos 51 (cinquenta e um) funcionários que foram identificados pelo cadastro disponibilizado pela própria empresa. A coleta dos dados aconteceu entre os meses de janeiro a março de 2015. Ao final, foram recebidos 35 (trinta e cinco) questionários válidos que compuseram a amostra do estudo.

O questionário foi elaborado contendo questões relacionadas ao perfil dos respondentes, além do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), na sua íntegra. O mesmo foi aplicado pessoalmente pelos pesquisadores, com tempo médio de 45 (quarenta e cinco) minutos. Entretanto, alguns foram enviados por e-mail por meio de formulário eletrônico elaborado no *Google Docs*.

O inventário é considerado um método eficaz no diagnóstico dos riscos oferecidos pelo trabalho, validado por Mendes e Ferreira (2007). Sendo composto pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT), Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no trabalho (EIPST) e pela Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

Por meio deste instrumento pode-se avaliar a percepção dos trabalhadores com relação a quatro dimensões fundamentais: 1) o contexto de trabalho; 2) as exigências físicas, cognitivas e afetivas demandadas pelo exercício profissional; 3) as vivências positivas e negativas experimentadas pelos sujeitos; 4) os danos decorrentes da atividade de trabalho. Cada uma destas dimensões vincula-se a uma escala que compõe o inventário (MENDES; FERREIRA, 2007) (Quadro 2).

Quadro 2 - Estrutura e interpretação do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)

Escola	Fatores	Itens	alfa	Médias	Avaliação
Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)-31 variáveis	Organização do trabalho	1-11	0,72	1. Acima de 3,7 2. Entre 2,3 e 3,69 3. Abaixo de 2,29	1. Mais negativa - grave 2. Mais moderada - crítico 3. Mais positiva - satisfatório
	Condições de trabalho	22-31	0,89		
	Relações sócio-profissionais	12-21	0,87		
Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT)-32 variáveis	Custo físico	1-12	0,91	1. Acima de 3,7 2. Entre 2,3 e 3,69 3. Abaixo de 2,29	1. Mais negativa - grave 2. Mais moderada - crítico 3. Mais positiva - satisfatório
	Custo cognitivo	13-22	0,86		
	Custo afetivo	23-32	0,84		
Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) – 32 variáveis	Realização profissional	9-17	0,93	1. Acima de 4,0 2. Entre 3,9 e 2,1 3. Abaixo de 2,0	1. Mais positiva - satisfatório 2. Mais moderada - crítico 3. Mais negativa- grave
	Liberdade de expressão	1-8	0,80		
	Esgotamento profissional	18-24	0,89		
	Falta de reconhecimento	25-32	0,87		
Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) – 29 variáveis	Danos físicos	1-12	0,88	1. Acima de 4,1 2. Entre 3,1 e 4,0 3. Entre 2,0 e 3,0 4. Abaixo de 1,9	1. Presença de doenças ocupacionais 2. Mais negativa- grave 3. Moderado – crítico 4. Mais positiva – suportável
	Danos psicológicos	20-29	0,93		
	Danos sociais	13-19	0,89		

Fonte: Adaptado de Mendes e Ferreira (2007)

A interpretação dos resultados foi realizada por meio da média aritmética de cada um dos fatores. Foram somados todos os valores marcados e, posteriormente, esta soma é dividida pela quantidade de respondentes. A média aritmética por fator, indicará uma avaliação (Satisfatório, Crítico e Grave) de acordo com o que consta no quadro 3.

Realizou-se, também, uma análise multivariada, *cluster*, que tem por “objetivo classificar uma amostra de indivíduos ou objetos em um pequeno número de grupos mutuamente excludentes com base similares entre eles” (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2014, p. 8). Dessa forma, a análise teve o propósito da reunião dos pesquisados, baseando-se em características próprias de vivências de trabalho. E os dados foram tabulados com o auxílio de um *software* denominado *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.0.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, foi realizada a análise descritiva do perfil dos 35 (trinta e cinco) de 51 (cinquenta e um) funcionários da clínica que fizeram parte da amostra do estudo.

A amostra selecionada se constituiu, predominantemente, de funcionários do gênero masculino (56,9%). O estado civil predominante foi a união estável (27,5%), seguido do solteiro e divorciado com o mesmo percentual (15,7%). Em relação ao tipo de contrato de trabalho, prevalece na sua totalidade o celetista. E, no tempo de serviço na empresa, a maioria se encontra entre 3 a 4 anos (25,5%) e entre 5 a 6 anos (17,6%) de trabalho. No que se refere ao grau de escolaridade, a predominância é de funcionários com até o segundo grau (33,3%) e

superior incompleto (17,6%).

De acordo com as respostas dos pesquisados, pode-se dizer que a maioria nunca teve nenhum afastamento por motivos de saúde (49%) e que a grande maioria recebe de 1 a 3 salários mínimos (52,9%). Além disso, pela ampla diversidade de cargos na empresa e considerando a complexidade na área de atuação, a predominância dos cargos foram do setor administrativo ou operacional.

Tabela 1 - Estatística descritivas da frequência do perfil dos respondentes

Gênero		Freq.	(%)	Estado Civil		Freq.	(%)	Tipo de Contrato		Freq.	(%)	Tempo de Serviço		Freq.	(%)
Válido	Masculino	29	56,9	Válido	solteiro	8	15,7	Válido	celetista	35	68,6	Válido	de 1 a 3	3	5,9
	Feminino	6	11,8		casado	5	9,8						de 3 a 4	13	25,5
					união estável	14	27,5	Ausente	sistema	16	31,4		de 5 a 6	9	17,6
	Total	35	68,6		divorciado	8	15,7						de 7 a 8	5	9,8
Ausente	Sistema	16	31,4		Total	35	68,5						de 9 a 10	5	9,8
				Ausente	Sistema	16	31,4	Total		51	100				
Total		51	100,0	Total		51	100								
Escolaridade		Freq.	(%)	Afastamento por saúde		Freq.	(%)	Renda Mensal		Freq.	(%)	Cargo		Freq.	(%)
Válido	até primeiro grau	3	5,9	Válido	nenhum	25	49	Válido	de 1 a 3	27	52,9	Válido	recepcionista	7	13,7
	até segundo grau	17	33,3		1 e 3	7	13,7		de 3 a 6	8	15,7		atendente	3	5,9
	superior incompleto	9	17,6		mais de 3	3	5,9						entrega de exames	4	7,8
	Superior	6	11,8		Total	35	68,6		Total	36	68,6		faturista	3	5,9
	Total	35	68,6	Ausente	Sistema	16	31,4	Ausente	Sistema	16	31,4		manobrista	2	3,9
Ausente	Sistema	16	31,4	Total		51	100	Total		51	100		téc. radiologia	3	5,9
													coord. faturamento	1	2
Total		51	100,0										téc. prótese	1	2
													enfermeira	1	2
													conferente	1	2
													digitador	2	3,9
													coord. digitação	1	2
													caixa	1	2
													higienizador	3	5,9
													telefonista	2	3,9
													Total	35	68,6
													Ausente	16	31,4
													Sistema	16	31,4
													Total	51	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Em relação aos dados que caracterizam o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), por meio da média aritmética por fator e com a utilização dos escores de pontuação já definidos pelo instrumento, foram evidenciadas as avaliações entre satisfatória, crítica ou grave para cada fator, o que representou a vivência de trabalho da amostra pesquisada (Quadro 3).

Quadro 3 - Avaliação geral dos fatores do ITRA

Escala	Fator	Média (μ)	Desvio padrão	Avaliação geral
EACT	Organização do trabalho	2,20	,833	Positiva
	Condições de trabalho	2,06	,684	
	Relações sócio-profissionais	2,29	1,017	
ECHT	Custo físico	2,86	,692	Moderada
	Custo cognitivo	2,51	,612	
	Custo afetivo	2,74	1,039	
EIPST	Realização Profissional	2,83	1,654	Moderada
	Liberdade de Expressão	2,37	1,497	
	Esgotamento Profissional	2,20	1,587	

	Falta de Reconhecimento	,94	,968	Negativa
EADRT	Danos físicos	2	1,188	Moderada
	Danos psicológicos	1,29	1,178	Positiva
	Danos sociais	1,23	1,060	

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

No que diz respeito aos fatores de organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio profissionais, constatou-se uma situação satisfatória, uma vez que todos os indicadores ficaram com escores médios abaixo de 2,29. Nesse sentido, pode-se perceber que, a organização do trabalho foi considerada adequada pelos pesquisados, mesmo sendo um elemento potencialmente desestabilizador para a saúde mental do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011), uma vez que a divisão do trabalho está coerente com as funções desempenhadas, refletindo assim em relações positivas pessoais e afetivas entre os funcionários da empresa. Assim, os esforços físicos advindos das demandas do trabalho e as vivências de relações sociais nesse ambiente foram, também, consideradas como positivas, refletindo em uma avaliação geral positiva para a dimensão contexto de trabalho na empresa pesquisada.

No que concerne a dimensão custo humano no trabalho, a avaliação geral foi moderada, pois os custos físicos, cognitivos e afetivos dos funcionários exibiram escores médios entre 2,3 e 3,69, configurando, assim, uma situação crítica. Na verdade, percebeu-se pelas respostas dos pesquisados que, os seus dispêndios: emocional (reações afetivas, sentimentos, humor) envolvido nas relações interpessoais entre colegas, chefias e clientes e às demandas; intelectual voltado para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisão no trabalho; e corporal (MENDES; FERREIRA, 2007) encontram-se em um nível crítico no ambiente pesquisado, denotando certo esforço para execução de suas atividades laborais, fato possivelmente corroborado pela área de atuação da empresa, a saúde.

Quando se avaliou os indicadores da dimensão prazer e sofrimento no trabalho, observou-se uma situação entre moderada e negativa, com uma tendência para o sofrimento, que é uma vivência subjetiva intermediária entre a doença e o bem estar psíquico, requerendo um “estado de luta” do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

Tendo em vista que a realização profissional, a liberdade de expressão e o esgotamento profissional exibiram-se com escores médios entre 3,9 a 2,1, suscitando indicadores percebidos como críticos pelos pesquisados. Dessa forma, as vivências de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz, bem como os aspectos relacionados com a liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007) foram identificados como vivências críticas de sofrimento pelos pesquisados.

Além da falta de reconhecimento, com escore médio abaixo de 2,0, avaliada como grave pelos pesquisados, predizendo mais ainda que, no ambiente estudado há um sistema de vivências subjetivas em que o sofrimento se sobrepõe ao prazer. De fato, algumas situações de trabalho não são propícias ao reconhecimento, além de algumas profissões serem desvalorizadas e injustiçadas (GERNET; DEJOURS, 2009).

E na dimensão, danos relacionados ao trabalho, a avaliação geral estabeleceu-se entre moderada e positiva. Nesse contexto de trabalho, os danos físicos (dores no corpo e distúrbios biológicos) foram percebidos como críticos, com escore médio entre 2,0 e 3,0. Entretanto, evidenciou-se uma situação suportável, com escores médios abaixo de 1,9, para os danos: psicológicos, sem sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida; e sociais, não apresentando dificuldades de relações familiares e sociais. Em suma, esse fator apontou para uma avaliação mais positiva, retratando uma condição suportável dos danos.

Importante ressaltar que a variabilidade das respostas dadas pelo desvio padrão dos fatores do estudo, permitiu que as percepções dos indivíduos pesquisados variem de acordo

com a variação dos estímulos endógenos e exógenos, histórico de vida e as formas de lidar com as vivências de sofrimento dentro de contextos semelhantes de trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

Adicionalmente, com a utilização da análise de *clusters*, fez-se uma análise entre os cargos dos pesquisados e com base no questionário aplicado, de quais são as semelhanças comuns em relação as vivências de sofrimento e prazer no ambiente pesquisado, formando assim, agrupamentos de vivências de trabalho por cargo.

Para tanto, foi estabelecida a formação de *clusters* pela distância média entre eles (*Average Linkage Between Groups*), verificada no quadro 4. Assim, calculou-se os agrupamentos hierárquicos, formadores dos clusters, utilizando a medida de distância euclidiana, que é a medida mais utilizada para dimensionar as observações correspondentes aos indivíduos por meio da similaridade entre dois objetos.

Quadro 4 - Agrupamento dos Cargos por Clusters

Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
1,1,1,1,2,3,3,3,1, 4,4,5,5,6,6,1,2,9,9,1 1,12,11,1,13,1,1,15, 15,14	7	8,10,14,14

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

O *cluster* 1 apresentou a maior concentração de cargos, seguido do *cluster* 3, e por fim, do *cluster* 2 com apenas coordenador de faturamento. Assim, os cargos presentes no *cluster* 1 foram: recepcionista, atendente, entregador de exame, faturista, manobrista, técnico em radiologia, enfermeira, digitador, coordenador de digitação, caixa, telefonista e higienizador. Enquanto, no *cluster* 3 foram: técnico em prótese, conferente e higienizador.

Seguindo a mesma técnica de análise, fez-se um agrupamento em função das variáveis de cada fator do inventário por *clusters*, relacionando ainda aos fatores por escala pesquisada. Dessa forma, pode-se perceber a formação de três *clusters* por escala (tabela 2).

Tabela 2 - Agrupamento das variáveis por *cluster* versus fatores

Escala	Fator	Média (μ)	Agrupamento das Variáveis por Clusters		
			1	2	3
EACT	Organização do trabalho	2,20	5	6	-
	Condições de trabalho	2,06	9	-	1
	Relações sócio-profissionais	2,29	9	1	-
	Total de ocorrências por cluster		23	7	1
EACT	Custo físico	2,86	11	1	-
	Custo cognitivo	2,51	1	-	9
	Custo afetivo	2,74	7	-	3
	Total de ocorrências por cluster		19	1	12
EIPST	Realização Profissional	2,83	4	5	-
	Liberdade de Expressão	2,37	8	-	-
	Esgotamento Profissional	2,20	4	1	2
	Falta de Reconhecimento	0,94	8	-	-
	Total de ocorrências por cluster		24	6	2
EADR T	Danos físicos	2,00	6	5	1
	Danos psicológicos	1,29	1	9	-
	Danos sociais	1,23	-	-	7
	Total de ocorrências por cluster		7	14	8

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Na escala EACT, o *cluster 1* apresentou o maior número de vivências positivas para todos os fatores, o que convém inferir que a divisão e conteúdo das tarefas; normas; controles; ritmos de trabalho; qualidade do ambiente físico, posto de trabalho; equipamentos e material disponibilizados; modos de gestão do trabalho; comunicação e interação profissional da empresa, atendem satisfatoriamente os funcionários pesquisados, proporcionando, assim, vivências de prazer.

Na escala ECHT, o *cluster 1* foi formado contendo mais características de cada fator desta escala. Nesse sentido, evidenciou-se uma condição crítica relacionada ao dispêndio fisiológico, biomecânico, intelectual e emocional dos funcionários da empresa na execução das suas atividades laborais. Assim, as vivências se configuraram moderadas entre o prazer e o sofrimento, sendo mais tendenciosas para o lado positivo, ou seja, prazer.

No que diz respeito a escala EIPST, houve a prevalência no *cluster 1* de determinadas vivências críticas de trabalho na empresa pesquisada, tais como; falta de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz; falta de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o trabalho; refletindo em frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. Ocasionalmente vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não-reconhecimento do seu trabalho, ou seja, sofrimento ao contexto do trabalho.

E, por fim, no que se refere a escala EADRT, o *cluster 2* apresentou condições moderadas e positivas para os danos físicos e psicológicos, respectivamente. Suscitando que, algumas dores no corpo e distúrbios biológicos requerem um cuidado especial, por estarem avaliados dentro de uma perspectiva crítica. Mesmos assim, o trabalho não tem ocasionado sentimentos negativos em relação a si mesmo e à vida em geral. Infere-se, portanto, vivências de prazer para os funcionários pesquisados.

Em síntese, houve a coexistência entre prazer e sofrimento no ambiente pesquisado, muito embora se tenha observado que, em determinadas vivências, no sentido geral do trabalho, o prazer e sofrimento tenham prevalecido um sobre o outro. Fato corroborado pelos fundamentos da psicodinâmica do trabalho que consideram a ocorrência da preponderância de uma dimensão sobre a outra (MORAES; PILATTI, 2005).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa objetivou analisar as percepções de prazer e sofrimento de funcionários de uma clínica radiológica. No que se refere à relação dinâmica que se estabelece entre o prazer e o sofrimento no trabalho, a análise dos dados quantitativos permitiu concluir que os funcionários apresentam mais vivências moderadas nessa relação, seguida da predominância de vivências prazerosas sobre o sofrimento.

A experiência de prazer e sofrimento do trabalho revela-se de forma dinâmica no contexto de trabalho pesquisado. Os dados ressaltam que estratégias defensivas surgem diante de condições estressoras e desestabilizadoras, servindo de suporte para uma melhor adaptação dos sujeitos em situações adversas.

No entanto, a vivência de prazer prepondera, o que constitui um ambiente laboral que suporta os riscos de adoecimento. No entanto, a constância do estabelecimento de estratégias defensivas pode prejudicar o funcionamento psíquico e o domínio consciente das condições de vida-trabalho, repercutindo na negação do sofrimento, conferindo postura rígida e resistente as mudanças.

Em geral, profissionais de saúde assumem vivências de trabalho marcadas por intensa pressão física e psíquica, em consequência na natureza da atividade e da presença constante de trabalho em mais de um turno. Em especial, atuar com diagnóstico mobiliza desgaste emocional, considerando o sofrimento do outro manifesta no encontro profissional-paciente.

Embora a relevância do instrumento ITRA para a coleta de dados quantitativos, a

composição da amostra se limitou a 35 funcionários de uma empresa, o que restringe sua generalização. O estudo enfatiza a análise das dimensões do instrumento com suporte na estatística descritiva e na formação de grupos, *clusters*, o que representou a essência da pesquisa. A análise estatística, não foi exaustiva, de modo que os dados podem ainda ser trabalhados por outras técnicas.

Salienta-se que a investigação apresenta uma visão geral das avaliações dos trabalhadores. Uma apreciação aprofundada da realidade observada poderia ser complementada por outras formas de coleta de dados, bem como uma análise mais interpretativista, por meio de uma abordagem qualitativa, sendo ressaltada pela psicodinâmica do trabalho.

Novas pesquisas podem verificar diferentes *clusters*, formados por diferentes cargos, com variações por idade, sexo, escolaridade, entre outros. Além disso, os resultados podem fornecer informações relevantes sobre o comportamento de diferentes *clusters*, o que favorece políticas de promoção de saúde no trabalho específicas, de acordo com a realidade de cada grupo.

O estudo buscou contribuir para disseminar o avanço na investigação dos riscos de adoecimento e do prazer, presentes, no contexto organizacional. E, apesar dos avanços nos estudos da psicodinâmica do trabalho, ainda existem lacunas a serem preenchidas com a finalidade de estabelecer um link causal entre trabalho e saúde mental. Portanto, sugere-se a realização de estudos comparativos entre organizações públicas e privadas, considerando a ampla diversidade de perfis sócio demográficos e ocupacionais, o que possivelmente ampliaria a discussão no estabelecimento das causas de adoecimentos relacionados ao trabalho e as condições necessárias para que os profissionais possam realizar com maior prazer as suas atividades laborais.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, vol. 19, nº 1, Curitiba, Nov./2002, p.71-94.
- ANCHIETA, V. C. C. et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 27, n. 2, Junho 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722011000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARROS, N. M. G. C. **Risco de Adoecimento do Trabalho**: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital Mato-Grossense. Disserta de Mestrado em Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração. Faculdade Novos Horizontes. 2012.
- BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de Adoecimento no Trabalho de Profissionais que atendem Emergência e um hospital público Mato-Grossense: o caso de médicos e enfermeiros. In: **XXXVII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2013.
- BISPO, A. C. K. de A., HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrados em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, vol. 12, n. 4, out/ dez. 2013. Disponível em <<http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/1939/1343>>. Acesso em 19 nov. 2014.
- BORGES, L. de O.; GUIMARÃES, L. A. M. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no

trabalho. In: BORGES, L., de O., MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, Dec. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.

CARVALHO, M. V. B. de. Prazer e Sofrimento do trabalho de professores do ensino fundamental e médio: estudo de caso em uma escola estadual da cidade de Curvelo – MG. In: **XIV Seminários em Administração – SemeAd**, 2011.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. **Análise multivariada**. São Paulo: Atlas, 2014.

DAL ROSSO, S. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, Mar. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462006000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 119-143.

ENGELS, F. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 1952. Disponível em <<http://insrolux.org/textosmarxistas/trabalhomacacoengels.htm>> Acesso em 03 set 2014.

FERREIRA, M. C.; ALMEIDA, P. C. Ergonomia da atividade: uma leitura teórica-metodológica no campo da psicologia aplicada aos contextos de trabalho. In: BORGES, L., de O., MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Contexto de Trabalho. In SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GRANEMANN, S. O processo de produção e reprodução social: trabalho e sociabilidade. In CFESS. **Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

HOFFMANN, C.; TRAVERSO, L. D.; ZANINI, R. R. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gestão e Produção**, São Carlos, 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2014005000018&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 nov. 2014.

LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. **XXXIII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2009.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In ANTUNES, R. (org.). **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

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

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. CRUZ, R. M. O Diálogo Psicodinâmica, Ergonomia e Psicometria. In: MENDES, A.M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento –

ITRA: instrumento auxiliar de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A.M. (org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, L., CHAVES, C. J. A., SANTOS, M. C. et al. A dialética prazer/desprazer no trabalho: vivências de significado e sofrimento no trabalho de professor universitário. In: **XXX Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração – EnANPAD**, Salvador, 2006.

MORAES, G. T. B.; PILATTI, L. A. Vivências de prazer e sofrimento e acidentes no trabalho. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL PROCESSO CIVILIZADOR. 9, **Anais...** Ponta Grossa: 2005.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração Empresas - RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, Set. 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.

MOTA, A. E. Crise contemporânea e as transformações na produção capitalista. In CFESS. **Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

OLETO, A. de F.; MELO, M. C. de O. Lopes; LOPES, A. L. M. Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 nov. 2014.

OLIVEIRA, A. F. de; LEDERMAN, H. M.; BATISTA, N. A. O aprendizado sobre a tecnologia no diagnóstico por imagem. **Radiologia Brasileira**, São Paulo, v. 47, n. 1, fev. 2014. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-39842014000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 nov. 2014.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, São Paulo, v. 43, n. 3, Set. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902003000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, São Paulo, v. 23, n. 1, 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702011000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 nov. 2014.

TONET, I. Expressões socioculturais da crise capitalista na atualidade. In CFESS. **Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

RICHARDSON, R. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo, Atlas, 1999.