



A DINÂMICA PRAZER-SOFRIMENTO EM TRABALHADORES DE UMA CLÍNICA RADIOLÓGICA

PLEASURE-SUFFERING DYNAMICS IN EMPLOYEES OF A RADIOLOGICAL CLINIC

Flávia Lorenne Sampaio Barbosa ⁽¹⁾

Universidade Federal do Piauí/UFPI, Floriano, PI

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria ⁽²⁾

Universidade Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira/UNILAB, Redenção, CE

Alexandre Rodrigues Santos ⁽³⁾

Universidade Federal do Piauí/UFPI, Teresina, PI

Heber José de Moura ⁽⁴⁾

Universidade de Fortaleza/UNIFOR, Fortaleza, CE

Elizabeth Alencar de Moura ⁽⁵⁾

Instituto Federal do Piauí/IFPI, Teresina, PI

RESUMO

O presente estudo 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 teve por objetivo 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 e organização do trabalho, 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, the presence of appreciation and recognition, due to the feeling of usefulness and productivity. You can also establish a source of suffering, due to the labor organization, which restricts the full expression of subjectivity. The research aims to investigate the relationship between health and work of employees in a radiological clinic that operates in the state of Piaui, based on the perception of its employees on the conditions and organization of work, social and professional relationships, pleasure-suffering experiences and the physical, psychological and social problems at work. We conducted quantitative study, supported in Inventory of 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 the employees have more moderate experiences in this regard, then the predominance of pleasurable experiences of suffering.

Keywords: the work place; pleasure; suffering.

INTRODUÇÃO

O estudo 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 estudo 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 estressor, 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, se observa 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.

Como uma disciplina científica, a Psicodinâmica do Trabalho teoriza sobre a relação trabalho-saúde, diante das vivências de prazer e de sofrimento oportunizadas nos

ambientes laborais (DEJOURS 1992; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Seus estudos ampliam a concepção sobre o trabalho, a medida que o integra aos processos constitutivos do homem em sociedade, marcados pelo contraste entre o trabalho prescrito e o trabalho real e pela busca de dissipar o sofrimento inerente ao trabalho para que se tenha integridade e saúde psíquica (MENDES, 2007).

As pesquisas que abordam a Psicodinâmica do Trabalho exploram diferentes contextos relação trabalho-saúde, especialmente no âmbito da Psicologia e da Administração (OLETO; MELO; LOPES, 2013). Nesta, a abrangência dos estudos suscitou uma pesquisa sobre crescimento de publicações durante os anos de 2006, 2007 e 2009 sobre o tema, sendo que dos 26 artigos apresentados nos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa (ANPAD), 20 estão concentrados na divisão acadêmica de Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho (OLETO; MELO; LOPES, 2013). A mesma tendência pode ser observada nos Encontros da ANPAD realizados em 2011, 2012, 2014 e 2015 (BATISTA-DOS-SANTOS et al., 2015; ARANTES, 2015; PAROLIN, 2014; ALVES; MENDES SIQUEIRA, 2012; MEIRA, 2012; CARVALHO et al., 2011)

Além das abordagens qualitativas, pesquisas no âmbito da Psicodinâmica do trabalho suscitaram o desenvolvimento de um instrumento de medida no Brasil, “criado e validado, inicialmente por Ferreira e Mendes (2003), adaptado e revalidado em 2004, sendo publicado por Mendes et al., (2005), e em 2006, resultando na versão apresentada por Mendes e Ferreira (2007). Em sua versão final, o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) é composto por quatro escalas interdependentes que avaliam inter-relações do trabalho e risco de

adoecimento: produção de bens e serviços, custo humano no trabalho, indicadores de prazer e sofrimento e doenças relacionadas ao trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007).

O ITRA subsidia pesquisas com suporte nas categorias saúde e trabalho, na perspectiva de propor um cenário que compreenda a percepção mais objetiva e compartilhada por determinado grupo sobre essas categorias, por representar o discurso mais genérico sobre a relação prazer-sofrimento e que pode abranger conhecimentos favoráveis à políticas e ações pautadas na promoção de saúde em contextos laborais mais harmonizados.

A relação saúde e trabalho é inerente aos variados contextos organizacionais e sua apreensão é objeto de investigação relevante e atual, no que tange à necessária discussão dos processos de trabalho para que se tenha amparo conceitual, além do normativo, com vistas à construção de identidades coletivas que colaborem com o equilíbrio da relação levantada (LORENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009). No que diz respeito às organizações de saúde, além de vivenciar as condições de trabalho compartilhadas pelos variados segmentos organizacionais, possuem peculiaridades que reforçam a dualidade prazer-sofrimento, haja vista que a vivência dessa relação extrapola a condição subjetiva para abranger a fragilidade da população atendida (BARROS; HONÓRIO, 2013; OLIVEIRA; LEDERMAN; BATISTA, 2014). Além disso, a atividade diagnóstica, caracterizada pelo trabalho desenvolvido em clínicas radiológicas, condiciona momento de confrontação com a dor, à medida que profissionais de saúde lidam com informações limiars, repercutindo em processos de transição entre o “ser” saudável e o “ser” doente.

Com suporte na discussão suscitada, a pesquisa realiza análise da dinâmica prazer-sofrimento em trabalhadores de uma clínica radiológica que atua no Estado do Piauí, com amparo conceitual na Psicodinâmica do trabalho, por meio do instrumento de investigação Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). A instituição 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 desprazer e sofrimento.

SIGNIFICADOS E 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). A condição capitalista que permeia 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 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 no 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). Nesse sentido, 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).

Da evolução apresentada, destacam-se dois conceitos: os significados e os sentidos do trabalho (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012). O primeiro compreende as ideias a respeito do trabalho construídas coletivamente em momentos históricos em função do contexto econômico e social. O segundo informa o que é instituído individualmente, internalização dos significados e das experiências em torno do trabalho, sendo, portanto, resultado das motivações que impulsionam o homem à ação.

Diante da significação e da atribuição de sentido, a Psicodinâmica do Trabalho se situa no âmbito da construção de identidades mobilizadas pelo reconhecimento das singularidades dos trabalhadores, que contribuem para o “fortalecimento da estruturação psíquica e da saúde (...) uma vez que neste reconhecimento reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores”. (MENDES, 2007, p. 45).

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 seu ambiente laboral, constitui 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 Christophe Dejours, que culminou na abordagem denominada Psicodinâmica do Trabalho, influenciada pela

Teoria Psicanalítica, por conceitos da Ergonomia como, por exemplo, ritmo, jornada, hierarquia, responsabilidade e controle, e, também, pela Sociologia do trabalho, com suporte na dimensão psicoafetiva e intersubjetiva vivenciadas nas equipes de trabalho (CARVALHO; GARCIA, 2011; ANCHIETA et al, 2011; BARROS, 2012). Além disso, 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 à 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 da saúde psíquica (BORGES, GUIMARÃES, SILVA, 2013).

Diante do cenário produtivo contemporâneo, estudos sobre a teoria da Psicodinâmica do Trabalho têm 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). Assim, a teoria inaugura novas concepções sobre a categoria trabalho, de forma menos material/concreta e mais alinhadas aos aspectos cognitivos, psíquicos e afetivos da carga de trabalho (DAL ROSSO, 2006; BOUYER, 2010). Além disso, abrangem investigações que mobilizam as organizações para o enfrentamento de situações que afetam o contexto de trabalho e as condições de saúde de seus trabalhadores, como, por exemplo, assédio moral, doenças causadas por esforço repetitivo, diversas formas de opressão e agressão no trabalho, uso de drogas lícitas e ilícitas (BARROS, 2012; (OLETO; MELO; LOPES, 2013).

No que tange à regulação intersubjetiva psíquica dos sujeitos, a psicodinâmica do 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). E, por isso, veicula conhecimento relevante diante dos significados e sentidos do trabalho, de maneira a repercutir na aderência da subjetivação à dinâmica prazer-sofrimento mediada pelas estratégias defensivas e, também, diálogo sobre mudanças nos contextos de trabalho (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Com o desenvolvimento de pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho, inicialmente amparadas por abordagens compreensivas e ações em torno da clínica do trabalho, surge o Inventário sobre Trabalho

de Riscos e Adoecimento (ITRA), diante da possibilidade de capturar a representação mais genérica sobre a relação saúde-trabalho, dando suporte à análise dos riscos à saúde no trabalho de grupos maiores de trabalhadores, colaborando com a perspectiva de investigação diagnóstica, com vistas à elaboração de políticas e programas de prevenção à saúde, especificamente, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (MENDES; FERREIRA, 2007).

O inventário considera para a avaliação dimensões da inter-relação trabalho e processo de subjetivação. Têm 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).

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 prazer, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, associados ao sofrimento, para juntos avaliar as vivências provocadas pelo trabalho.	Realização profissional	Vivência de gratificação profissional, orgulho, identificação com o trabalho que faz.	Escala de indicadores de Prazer e Sofrimento do Trabalho (EIPST)
		Liberdade de expressão	Vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho.	
		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.	

Quadro 1 - Breve definição das escalas que compõem o ITRA

Fonte: Adaptado de Ferreira e Mendes (2007)

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 no Estado do Piauí 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 presencialmente pelos pesquisadores, e,

também, enviado 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).

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

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

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.

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 dos pesquisados não teve afastamento por motivos de saúde (49%) e que a grande maioria recebe de 1 a 3 salários mínimos (52,9%). Além disso, a predominância dos cargos foram do setor administrativo ou operacional.

Tabela 1 - 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	Total		51	100		de 9 a 10	5	9,8	
				Ausente	Sistema	16	31,4						Total	35	68,6	
Total		51	100,0	Total		51	100					Ausente	Sistema	16	31,4	
					Total							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	receptionista	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		Total	36	68,6		entrega de exames	4	7,8	
	Superior	6	11,8	Total		35	68,6	Ausente	Sistema	16	31,4		faturista	3	5,9	
	Total	35	68,6	Ausente	Sistema	16	31,4	Total		51	100		manobrista	2	3,9	
Ausente	Sistema	16	31,4	Total		51	100						téc. radiologia	3	5,9	
Total													coord. faturamento	1	2	
													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	Sistema	16	31,4
													Total		51	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Inicialmente, seguindo a estrutura e interpretação dos resultados do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) definida por Mendes e Ferreira (2007), foi estimada a média aritmética de cada um dos

fatores, bem como foram evidenciadas as devidas avaliações (Satisfatório, Crítico e Grave) para cada fator, o que representou a vivência de trabalho da amostra pesquisada (Quadro 3).

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	

Quadro 3 -Avaliação geral dos fatores do ITRA

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

No que diz respeito aos fatores que compõem a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)- organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócios 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, o fator organização do trabalho, mesmo sendo um elemento potencialmente destabilizador para a saúde mental do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELL, 2011) foi considerado positivo pelos pesquisados, avigorando coerência com as funções desempenhadas e nas relações positivas pessoais e afetivas entre os funcionários da empresa. Bem como, os fatores relacionados aos esforços físicos advindos das demandas do trabalho e as vivências de relações sociais nesse ambiente foram positivos. Em suma, tem-se uma avaliação geral positiva para a dimensão contexto de trabalho na empresa pesquisada.

No que concerne a Escala de Custo Humano no Trabalho (EHCT) 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 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 - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), 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; ABDOUCHELLI, 2011).

Os fatores- Tendo em vista que a realização profissional, liberdade de expressão e esgotamento profissional - exibiram-se com escores médios entre 3,9 a 2,1, evidenciando uma avaliação moderada no ambiente de trabalho. Assim, suscita-se que, 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 foram identificados como vivências críticas de sofrimento pelos pesquisados.

E o fator - falta de reconhecimento - apresentou escore médio abaixo de 2,0, sendo avaliado como grave pelos pesquisados, predizendo mais ainda que, no sistema de vivências subjetivas do ambiente de trabalho pesquisado, o sofrimento se sobrepõe ao prazer. Fato corroborado por algumas situações de trabalho não serem propícias ao reconhecimento, bem como algumas profissões tendem a ser 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 estejam 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; ABDOUCHELLI, 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*). 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).

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

Quadro 4 - Agrupamento dos Cargos por Clusters

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 dos fatores por Clusters

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
ECHAT	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
EADRT	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 ECHAT, 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 de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (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 de Danos Relacionados ao Trabalho (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.

Os fundamentos da psicodinâmica do trabalho consideram a ocorrência da preponderância de uma dimensão sobre a outra (MORAES; PILATTI, 2005), ou seja, que o prazer e sofrimento podem prevalecer um sobre o outro. Em vista disso, o que se pode observar por meio das análises feitas acima é que houve a coexistência entre prazer e sofrimento no ambiente pesquisado. E, em determinadas vivências, tanto o prazer, quanto o sofrimento prevaleceram um sobre o outro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo 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 evidenciar 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 possivelmente suporta os riscos de adoecimento. A constância do estabelecimento de estratégias defensivas, porém, pode prejudicar o funcionamento psíquico e o domínio consciente das condições de vida-trabalho, repercutindo na negação do sofrimento, conferindo postura rígida e resistente às mudanças.

Em geral, profissionais de saúde assumem vivências laborais marcadas por intensa pressão física e psíquica, consequência da 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.

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.

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 presente estudo contribui para disseminar 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 suas atividades laborais.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, n. 1, Curitiba, nov. 2002, p.71-94.
- ALVES, J. J.; MENDES, A. M.; SIQUEIRA, M. V. S. Análise da Psicodinâmica do Trabalho de Taquígrafos Parlamentares. In: **XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2012.
- 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, Jun. 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722011000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Nov. 2014.
- ANDRADE, S. P. C. de; TOLFO, S. da R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 16, n. 2, p. 200-216, abr. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 06 abr. 2016.
- 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. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARANTES, I. C. Aproximações Teórico-Metodológicas entre a Psicodinâmica do Trabalho, a Sociologia Clínica e a Análise Crítica do Discurso: Repensando Possibilidades Ontoepistêmicas para a Pesquisa em Administração. In: **XXXIX Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2015.

BARROS, N. M. G. C. **Risco de Adoecimento do Trabalho**: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital Mato-Grossense. Dissertação 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.

BATISTA-DOS SANTOS, A. C.; MACEDO, S. T. G. F.; FILHO, L. S.; SOUSA, J. N. C. de; MACEDO, H. A. R. Tecnologia e Psicodinâmica do Trabalho: Reflexões sobre as Vivências de Prazer-Sofrimento e as Estratégias de Defesa de Trabalhadores em Processos de Implantação de Sistemas ERP, In: **V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR**, Salvador, 2015.

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**, v. 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, dez. 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, J. L. F. dos S.; FARIA, COSTA, A. M.; VERGARA, S. C. O Sofrimento Laboral na Arte Literária do Velho Safado: A Obra de Charles Bukowski como Recurso de Ensino e Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. In: **XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2011.

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.; ABDOUCHELLI, 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.
- 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, v. 21, n. 4, out./ dez. 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. In: **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.
- MEIRA, F. B. O Gestor Coletivo: Psicodinâmica Grupal em Organizações Autogeridas (Estudo de Caso de Uma Empresa Assumida por Trabalhadores). In: **XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2012.
- 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, Ponta Grossa: 2005.
- 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. L.; 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.

PAROLIN, C. F. Representação Social da Competitividade no Setor Hoteleiro de Luxo em Curitiba: um Olhar à luz da Psicodinâmica do Trabalho. In: **XXXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2014.

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

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.

NOTA

(1) Doutoranda e Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza/UNIFOR. Especialização em Gestão Empresarial pela Universidade Estadual do Piauí/UFPI. Graduação em administração pela Universidade Federal do Piauí/UFPI. Professora da Universidade Federal do Piauí/UFPI, Campus Floriano.

(2) Doutoranda em Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza/UNIFOR. Especialização em Saúde Pública pela Universidade Estadual do Ceará/UECE. Graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará/UFCE. Psicóloga na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira/UNILAB.

(3) Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza/UNIFOR. Especialização em Gestão Empresarial pela Universidade Federal do Piauí/UFPI. Graduação em Administração pela Universidade Federal do Piauí/UFPI. Administrador na Universidade Federal do Piauí/UFPI.

(4) Pós-Doutorado em Risco Operacional pela Universidade Federal de Pernambuco/UFPE. Doutor em Administração pela Fundação Getúlio Vargas/FGV-SP. Mestre em Análise de Sistemas pelo Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais - INPE. Graduação em Estatística pela Universidade Federal de Pernambuco/UFPE. Professor titular do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Fortaleza/UNIFOR.

⁽⁵⁾ Mestre em Administração pela Universidade de Fortaleza/UNIFOR. Especialista em Saúde Mental pela UFRJ e em Administração pela Universidade Federal do Piauí/UFPI. Graduação em Psicologia pela Faculdade Santo Agostinho. Graduação em Administração pela Universidade Federal do Piauí/UFPI. Professora do Instituto Federal do Piauí/IFPI.

Enviado: 14/12/2015

Aceito: 19/04/2016