



Gestão & Regionalidade

ISSN: 1808-5792

revista.adm@uscs.edu.br

Universidade Municipal de São Caetano do Sul  
Brasil

Lopes La Falce, Jefferson; Coutinho Garcia, Fernando; Fernandes de Muylder, Cristiana  
PRAZER E SOFRIMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UM CENTRO DE PESQUISAS BRASILEIRO  
Gestão & Regionalidade, vol. 27, núm. 81, septiembre-diciembre, 2011, pp. 74-86  
Universidade Municipal de São Caetano do Sul  
Sao Caetano do Sul, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133421280006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## PRAZER E SOFRIMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UM CENTRO DE PESQUISAS BRASILEIRO

### PLEASURE-SUFFERING: A CASE STUDY OF A BRAZILIAN RESEARCH INSTITUTE

**Jefferson Lopes La Falce**

Professor do Centro Universitário UNA BH/MG, Mestre em Administração  
pela Faculdade Novos Horizontes-MG

Recebido em: 29/08/2011

Aceito em: 23/11/2011

**Fernando Coutinho Garcia**

Professor, Doutor do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes

**Cristiana Fernandes de Muylder**

Professora e pesquisadora dos Programas Stricto Sensu em Administração FUMEC – Fundação Mineira de Educação e Cultura

#### RESUMO

O novo cenário mundial das relações de trabalho pode produzir nos trabalhadores sobrecarga física e psíquica, levando-os ao sofrimento. Nos órgãos públicos, o estudo do trabalho torna-se interessante em função do tipo de serviço prestado que, muitas vezes, se traduz em rotinas repetitivas. Os objetivos deste artigo foram descrever e analisar as percepções de prazer e sofrimento dos pesquisadores de um centro de pesquisas em Minas Gerais. A pesquisa descritiva de natureza quantitativa teve como população os 50 pesquisadores que trabalham no referido centro. Destes, 32 pesquisadores responderam ao questionário que continha dois grupos de questões: os dados demográficos e as informações sobre a escala de prazer e sofrimento – EIPST, proposta por Mendes (2002). Os dados coletados foram analisados, utilizando-se análise uni e bivariada. Os resultados encontrados concluíram haver, por parte dos pesquisadores, uma maior vivência de prazer do que de sofrimento, que apresentaram, em alguns itens, sofrimento no fator “esgotamento profissional” da escala pesquisada.

**Palavras-chave:** prazer e sofrimento no trabalho; saúde; funcionário público; psicodinâmica do trabalho.

#### ABSTRACT

With the advent of the industrial revolution, labor relations have undergone major changes. This new world of labor relations among workers can produce physical and mental overload leading to their suffering. In the public services this kind of study becomes interesting according to the type of service that often translates into repetitive routines. The goal of this article was to describe and analyze the perceptions of pleasure and suffering of researchers from the framework of a research center in Minas Gerais, Brazil. The quantitative descriptive research was to the 50 researchers working at the center. 32 researchers responded to the questionnaire which contained two sets of demographic questions and questions about the scale of pleasure and suffering - EIPST proposed by Mendes (2002). The data were analyzed using univariate and bivariate. The obtained results concluded a greater experience of the researchers of pleasure than pain, present in some items, factor in the suffering “burnout” of the scale investigated.

**Keywords:** Pleasure-suffering at work, Health, psychodynamic work

---

#### Endereços dos autores:

**Jefferson Lopes La Falce**  
jefferson.la.falce@gmail.com

**Fernando Coutinho Garcia**  
fernando.coutinho@unihorizontes.br

**Cristiana Fernandes De Muylder**  
cristiana.muylder@fumec.br

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho como atividade, nos dias atuais, aumentou em significado para as pessoas e para a sociedade. O contexto desta atividade deixa de ser a ocupação meio e ganha a posição de destaque de atividade fim na vida dos trabalhadores. De acordo com Lacman & Sznelwar (2004), o trabalho é mais do que o ato do trabalho ou da venda de mão de obra em troca da contrapartida, que é o salário. Interliga-se a este último a necessidade de remuneração social, ou a integração a determinado grupo, incluindo os direitos sociais. Os referidos autores ainda descreveram o trabalho como uma função psíquica que corresponde a um dos alicerces para moldar o sujeito, ou seja, algo que está ligado à constituição da identidade e da subjetividade do ser humano.

No serviço público, as técnicas de gestão estão caminhando para o pareamento das técnicas de gestão privadas. Neste cenário, os trabalhadores passaram a trabalhar em um ambiente de competição permanente (LACMAN & SZNELWAR, 2004).

Sennett (2004) enfatizou que o trabalho, atualmente, é marcado pelos contratos temporários, por flexibilização e por projetos, sendo que a condição assumida pelo trabalhador é a de responsabilidade por seu emprego, o que o leva, assim, a ter como retorno condições para seu crescimento profissional e pessoal ou fontes de opressão, exploração ou exclusão. Todas estas questões passaram a ser impostas ao trabalhador pelo novo formato organizacional.

Dejours (2010) desenvolveu a abordagem psicodinâmica do trabalho e, em seus estudos, direcionou as pesquisas para o objetivo de aprofundar as análises das estratégias defensivas dos trabalhadores contra as diversas formas de sofrimento e doenças mentais ocasionadas no ambiente laboral. Ainda segundo o autor em referência, este tipo de estudo foi concebido para tentar compreender como os homens e as mulheres das organizações conseguem driblar a doença mental, apesar das várias formas de pressão e dos mecanismos de gestão que poderiam levar o trabalhador a este destino. Descobriu-se, então, que os indivíduos das empresas tendem a conceber as pressões como uma atividade dentro da normalidade, funcionando como um mecanismo de defesa individual ou coletivo para os trabalhadores contra o sofrimento do trabalho.

Compreendidos como importantes enfoques da psicodinâmica, estudos das vivências de prazer e sofrimento do trabalho visam a confrontar a organização do trabalho, de modo a manter a saúde, evitando o adoecimento e garantindo sua máxima produtividade, além de desvendar até onde o capitalismo, a aceleração da automação e as transformações do trabalho influenciam na qualidade de vida do ser humano (RIBEIRO, 1999; SILVA, 2009).

Pretendeu-se, no presente artigo, explorar a temática da psicodinâmica do trabalho em uma organização pública voltada para a pesquisa em biotecnologia em Minas Gerais. O objetivo deste estudo foi identificar a configuração de prazer e sofrimento dos pesquisadores da instituição escolhida com base no modelo EIPST proposta por Mendes (2007). A escolha deste grupo deveu-se à hipótese de que a área de pesquisa é de grande competitividade, entretanto configura-se um espaço de pouco sofrimento devido à liberdade de atuação dos profissionais da pesquisa.

Como justificativa para esta pesquisa, apresenta-se a importância do estudo da psicodinâmica do trabalho como forma de prevenir doenças mentais do trabalhador, conforme descreveu Dejours (2010). Do ponto de vista acadêmico, este artigo tem como meta contribuir para o enriquecimento da literatura quanto ao avanço dos temas “psicodinâmica do trabalho” e “saúde do trabalhador”.

## 2. DESENVOLVIMENTO

Com o avanço das tecnologias e dos novos modelos da organização, não houve o fim do trabalho penoso. Conforme asseveraram Lacman & Sznelwar (2004), ocorreu justamente o contrário: no trabalho, as desigualdades e a injustiça social trouxeram novas formas de sofrimento, principalmente do ponto de vista psíquico.

A revisão bibliográfica apresenta o objetivo da psicodinâmica do trabalho, ressaltando o prazer e o sofrimento, de acordo com a abordagem desenvolvida pelos trabalhos de Dejours (2010) e Mendes (2007).

Para Dejours (2010), o objetivo do estudo da psicodinâmica do trabalho é compreender e avaliar como os empregados conseguem manter-se em equilíbrio psíquico mesmo após serem subjugados a

condições estressantes e desestruturantes. O autor citado ainda afirmou que o sofrimento é o espaço compreendido entre a luta do funcionamento psíquico de um lado (defesas) e as pressões do outro lado, sendo que as situações de desequilíbrio podem ocasionar problemas físicos e psicológicos.

O prazer-sofrimento pode ser caracterizado pela relação subjetiva do trabalhador com seu trabalho, implicando a intersubjetividade que o primeiro passa a absorver e a relacionar-se com outros. Assim, os valores, princípios que guiam a vida da organização, um dos elementos responsáveis pela socialização das normas e regras, definem as formas específicas de o trabalhador vivenciar sua tarefa e compartilhar suas relações sociais, afetivas e profissionais no contexto organizacional (Mendes *et al.*, 2001).

A atividade laboral, na atualidade, é caracterizada como fonte de prazer e sofrimento, pois, consoante Mendes (2007), contrasta as forças contraditórias e conflitantes que existem no trabalho e seu ambiente, sendo as vivências de prazer-sofrimento entendidas como o sentido do próprio trabalho. Estas vivências podem gerar diversas reações nos indivíduos, incluindo problemas de saúde.

Assim, segundo Silva (2009), "o prazer/sofrimento no trabalho são indicadores da saúde/adoecimento e têm por antecedentes as relações do indivíduo com o contexto do trabalho mediado por estratégias individuais/coletivas". Dessa forma, o trabalho pode impactar positiva ou negativamente os trabalhadores e, ainda, as relações sociais e profissionais destes.

Na literatura, foram encontradas algumas formas de sofrimento no trabalho, tais como as descritas por Lancman & Sznelwar (2004): o medo do acidente, angústias que se referem à capacidade de o indivíduo atingir metas e tempos impostos, o sofrimento proveniente de trabalhos repetitivos, aborrecimentos, medos de agressões físicas e psicológicas, medo de dominação e do abuso de autoridade, receio e preocupações com a demissão, dentre outros tipos de transtornos ocorrentes no trabalho.

Mendes (2007) afirmou que o objetivo do estudo do sofrimento é atender à demanda de grandes grupos de trabalhadores, realizando diagnósticos preventivos dos riscos à saúde no trabalho e avaliando o esgotamento profissional e a falta de reconhecimento

a que estão expostos os funcionários das organizações. O sofrimento é vivenciado quando se experimenta o desgaste em relação à atividade laboral, que significa a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

As situações de prazer são aquelas que identificadas pelo trabalhador de forma positiva. O prazer é vivenciado quando, de modo individual ou coletivo, os empregados experimentam sentimentos de valorização e reconhecimento no trabalho, advindos das vivências de liberdade de expressão e de realização profissional dos trabalhadores nas atividades que estes desenvolvem (MENDES, 2001; 2007). O sentimento é aplicado no sentido de valorização das ações realizadas na organização e o reconhecimento, quando se refere à aceitação, admiração recebida no ambiente de trabalho, e também à liberdade reconhecida para expressar a individualidade.

## 2.1 A escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST)

Mendes (2007) mostrou que as vivências de prazer-sofrimento formam um único constructo, composto por quatro fatores: liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento e reconhecimento. Os dois primeiros definem o prazer experimentado na organização e os dois últimos estabelecem o desgaste e o sofrimento. Assim sendo, prazer-sofrimento são vivências de sentimentos de liberdade, realização profissional, reconhecimento e desgaste emocional que ocorrem no trabalho.

A escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho foi proposta e validada por Mendes *et al.* (2000). As questões que tratam da EIPST podem, segundo Mendes (2007), ser classificadas em fatores positivos e fatores negativos.

Os fatores positivos geram avaliação direta, sendo agrupados da seguinte maneira: avaliação positiva ou satisfatória = acima de quatro pontos; avaliação moderada ou crítica = entre quatro e dois pontos; avaliação para raramente ou grave = abaixo de dois pontos. As questões que correspondem aos fatores positivos tratam do fator "liberdade de expressão", que é composto das noções de liberdade com a chefia para negociar aquilo de que precisa, de liberdade para falar sobre o próprio trabalho com os colegas, de

solidariedade entre os colegas, de confiança entre os colegas, de liberdade para expressar as próprias opiniões no local de trabalho, de liberdade para usar a própria criatividade, de liberdade para falar sobre o seu trabalho com as chefias e de cooperação entre os colegas, e do fator “realização profissional”, que contém questões sobre satisfação, motivação, orgulho pelo que faz, bem-estar, realização profissional, valorização, reconhecimento, identificação com as próprias tarefas e gratificação pessoal com as atividades desenvolvidas.

Os dois fatores positivos são os seguintes: o fator “liberdade” que, de acordo com Mendes (2007), trata do sentimento de estar livre para pensar, bem como organizar e falar sobre o trabalho, e o fator “realização profissional”, que se refere ao sentimento de gratificação, de orgulho e de identificação com o trabalho realizado e que atende às necessidades profissionais

Os fatores negativos geram avaliação direta, sendo agrupados da seguinte forma: avaliação negativa ou grave = acima de quatro pontos; avaliação moderada ou crítica = entre quatro e dois; avaliação para raramente ou satisfatório = abaixo de dois pontos. As questões que correspondem aos fatores negativos trazem o primeiro fator, “esgotamento emocional”, que contém pontos que abordam esgotamento emocional, estresse, insatisfação, sobrecarga, frustração, insegurança e medo, e o segundo fator, “falta de reconhecimento”, com itens que tratam da falta de reconhecimento do esforço, falta de reconhecimento do desempenho, desvalorização, indignação, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação.

Eis, portanto, os dois fatores negativos: primeiro, o “sentimento de esgotamento profissional”, que é construído por aspectos como desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, sobrecarga e estresse no trabalho; por último, o fator “falta de reconhecimento”, que é verificado segundo a vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do trabalho diante das pressões para atender às exigências de desempenho e produtividade.

### **3. A ORGANIZAÇÃO PESQUISADA**

A organização foi fundada na década de 1960, sendo uma unidade regional de uma instituição que

possui a sede principal no Rio de Janeiro. A unidade pesquisada está localizada em Minas Gerais, na cidade de Belo Horizonte. Atua na área de saúde, como serviço público federal, e tem como atividades a pesquisa, a referência, o ensino, a formação de recursos humanos e a prestação de serviços. Sua principal missão é contribuir para a promoção da saúde pública.

Em sua estrutura organizacional, a referida instituição é composta por uma vice-diretoria de pesquisa e referência, que tem basicamente 14 laboratórios, uma vice-diretoria de ensino e uma vice-direção de gestão. Os estudos realizados nesta instituição são os seguintes: doença de Chagas, esquistossomose, leishmanioses e malária em seus diversos aspectos (biologia, diagnóstico, imunologia, terapêutica, clínica, fisiologia, epidemiologia e controle, sistemática).

Esta instituição atua em rede com várias organizações das áreas de pesquisa e/ou ensino, tanto nacionais como internacionais, destacando-se as especificadas a seguir: Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG; Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ; Fundação Nacional de Saúde – Funasa; Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais – Inpe; Universidade Federal de Pelotas – UFP; Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais – SESMG; Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte – SMSA-BH; Prefeitura Municipal de Belo Horizonte; Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa – Fundep; Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG; Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – Fapemig; Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq; Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Capes; Texas University – EUA; Houston University – EUA; Dnax Research Institute – Palo Alto (EUA); Purdue University – Indiana (EUA); State University of New York – EUA; Natural History Museum – Inglaterra; York University – Inglaterra; Glasgow University – Escócia; Theodore Bilharz Research Institute – Egito.

O quadro de pessoal desta instituição é composto por 498 pessoas, sendo 120 servidores do quadro permanente e 378 colaboradores de vínculos diversos. Nos últimos cinco anos, a organização teve como produção 513 artigos científicos publicados em revistas indexadas, 49 dissertações e 81 teses de doutorado concluídas.

#### 4. METODOLOGIA

Visando a atender o objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso descritivo de natureza quantitativa, focando os pesquisadores de um centro de pesquisas na área de biotecnologia, localizado em Belo Horizonte, no Estado de Minas Gerais, Brasil. Para esta pesquisa, buscou-se descrever a configuração de prazer e sofrimento dos pesquisadores doutores concursados, que totalizam 44 pessoas. Para isto, utilizou-se o critério de acessibilidade para enviar os questionários.

Com vistas à realização desta pesquisa, foi utilizado um questionário composto de duas partes: (i) dados demográficos e funcionais dos respondentes; (ii) escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), proposta e validada por Mendes (2007). A EIPST possui 32 perguntas, de padrão Likert de 7 pontos, que são divididas em quatro fatores, sendo eles: liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento emocional e falta de reconhecimento, conforme proposto por Mendes (2007). A escala Likert vai de 0 (nenhuma vez) a 6 (seis vezes).

Após aprovação do comitê de ética em pesquisa da instituição (protocolo CAAE-0027.0.245.000-09), foram distribuídos questionários a cada pesquisador doutor da organização pesquisada e recolhidos após um mês para seu preenchimento. Do total de 44 dos doutores pesquisadores que aceitaram participar da presente investigação científica, apenas 32 questionários foram validados, sendo que oito pesquisadores não quiseram fazer parte deste estudo. Alguns destes servidores informaram que não entregaram o instrumento preenchido por considerarem que poderiam comprometer a instituição, embora sabendo que a mesma não seria identificada. Outros pesquisadores que não preencheram nem entregaram o questionário preenchido alegaram que o fato não era relevante sob seu ponto de vista.

Os dados oriundos do questionário foram tabulados com auxílio de planilha eletrônica Excel e do programa estatístico SPSS, versão 13, apresentando estatística uni e bivariada, conforme o modelo proposto por Mendes (2007).

#### 5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da pesquisa atenderam ao objetivo de identificar os indicadores de prazer e sofrimento da escala

de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), proposta e validada por Mendes (2007).

##### 5.1. Características dos pesquisadores

Apesar de serem enviados questionários a todos os 44 pesquisadores da organização, apenas 32 formulários foram retornados e validados, sendo 13 respondidos por representantes do sexo masculino e 19, do sexo feminino. No que se refere ao estado civil, a configuração da amostra se mostrou bem diversificada, observando-se uma concentração dos pesquisadores doutores no item “solteiro”.

**Tabela 1:** Caracterização dos pesquisadores

Dados	Categorias	Total
<b>Sexo</b>	Masculino Feminino	13 19
<b>Faixa etária</b>	Até 39 anos de 40 a 49 anos de 50 a 59 anos Acima de 60	9 11 10 2
<b>Estado civil</b>	Solteiro Casado Desquitado / divorciado / separado	18 5 9
<b>Tempo na organização</b>	De 1 a 10 anos De 11 a 20 anos De 21 a 30 anos Acima de 30 anos	12 13 6 1
<b>Tempo no cargo</b>	De 1 a 5 anos De 6 a 10 anos De 11 a 20 anos De 21 a 30 anos	17 7 4 4

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à faixa etária, pode-se observar que, dentre os grupos, houve maior concentração de pesquisadores nas faixas de 40 a 49 anos e 50 a 59 anos (Tabela 1). Se forem considerados aqueles com até 49 anos, pode-se perceber que representam 20 dos 32 respondentes. Ressalta-se que apenas dois pesquisadores informaram ter mais de 60 anos.

Dos 32 respondentes, 12 possuem tempo na instituição entre um a dez anos, 13 pesquisados com tempo na organização de 11 a 20 anos, seis membros com tempo de serviço na unidade entre de 21 a 30 anos e apenas um respondente com tempo acima de 30 anos.

O tempo de no cargo foi distribuído por 17 respondentes com tempo no cargo entre um a cinco anos, sete respondentes com tempo entre de seis a dez anos, três respondentes com tempo no cargo de dez a 20 anos e, acima de 20 anos, apenas quatro respondentes.

**Tabela 2:** Dados coletados

Respondentes	Fator realização profissional	Fator liberdade de expressão	Fator esgotamento profissional	Fator reconhecimento
1	2,89	4,13	3,43	2,00
2	4,67	5,25	2,57	2,13
3	4,67	3,50	1,14	0,13
4	5,89	5,63	1,57	0,13
5	5,89	5,38	1,14	0,00
6	6,00	6,00	4,29	2,25
7	5,11	6,00	1,29	0,25
8	5,22	4,88	3,71	3,00
9	5,89	4,63	1,57	0,25
10	6,00	5,63	2,14	0,13
11	4,89	5,50	1,29	0,50
12	5,22	4,38	3,14	1,00
13	4,67	5,25	2,57	0,75
14	3,67	4,50	2,43	3,25
15	6,00	6,00	2,29	0,38
16	5,67	5,38	0,29	0,00
17	5,44	5,13	0,86	0,50
18	4,78	5,00	2,14	0,38
19	4,78	4,88	2,86	1,13
20	4,00	4,13	2,86	1,50
21	5,38	5,38	3,86	0,13
22	4,22	6,00	2,14	0,13
23	6,00	6,00	0,71	0,13
24	5,78	5,38	2,14	0,63
25	6,00	6,00	0,29	0,00
26	4,78	6,00	2,57	0,38
27	3,67	4,63	1,86	0,38
28	4,56	6,00	0,57	0,00
29	6,00	5,63	2,57	0,00
30	4,78	4,88	4,14	3,13
31	6,00	6,00	2,29	0,00
32	4,67	3,88	2,14	1,00

Fonte: a pesquisa.

## 5.2 Quanto aos fatores de prazer e sofrimento no trabalho – EIPST

Os dados da escala EIPST dos 32 respondentes foram analisados segundo o modelo pesquisado neste artigo, conforme apresenta a Tabela 2.

### 5.2.1 Realização profissional

Em relação ao primeiro fator da EIPST, “realização profissional”, percebe-se, conforme expressa a Tabela 3 abaixo, que a maioria dos funcionários avaliou de forma mais positiva o fator “realização”, demonstrando satisfação no que se refere à realização profissional.

**Tabela 3:** Realização profissional

Realização profissional	Frequência	Percentual
Satisfatório	28	88 %
Crítico	4	13 %
Grave	0	0%
<b>Total</b>	32	100%

Fonte: dados coletados.

De acordo com Dejours (2004), a realização profissional proporciona ao indivíduo reconhecimento e o sentido que o trabalho propicia a este. Fica aparente, no quadro, que o reconhecimento é percebido pelos pesquisadores da organização. Isto pode ocorrer em função do tipo de trabalho que estes executam, pois se trata de um conjunto de atividades mais intelectuais do que rotineiras.

### 5.2.2 Liberdade de expressão

No fator “liberdade de expressão”, também foi encontrada a maioria dos respondentes avaliando de forma mais positiva, conforme revela a Tabela 4. Assim, pode-se verificar que a maior parte dos respondentes percebe a existência de liberdade para falar e negociar com seus chefes. Este fator também mostra a solidariedade e a confiança entre colegas, a opinião no local de trabalho e a possibilidade de usar a criatividade na atividade laboral, percebida pela maioria dos respondentes.

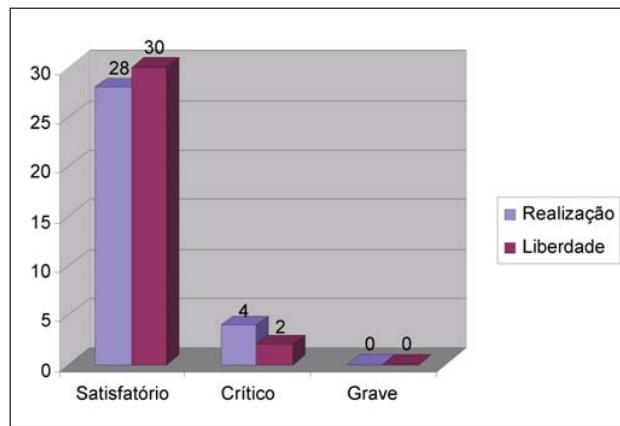
**Tabela 4:** Liberdade de expressão

Liberdade de expressão	Número absoluto	Percentual
Satisfatório	30	94 %
Crítico	2	6 %
Grave	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: dados coletados.

Mais uma vez, observa-se que o fator mostrado na Tabela 4 é percebido positivamente pelos pesquisadores. Outra vez, o tipo de trabalho, considerado intelectual, pode ser a explicação deste fenômeno.

Assim, o Gráfico 1 permite comparar os dois fatores positivos que foram considerados pela grande maioria como elementos satisfatórios pela amostragem. As médias dos fatores positivos encontradas foram 5,20 para o fator “realização” e 5,21 para o fator “liberdade de expressão” (Gráfico 1). Considerando-se o trabalho de Mendes (2007), pode-se dizer que o grupo não apresenta um comprometimento acentuado do seu estado de saúde psicológica, uma vez que a amostra não apresentou médias de sofrimento alto e prazer baixo.

**Gráfico 1:** Fatores positivos da EIPST

Fonte: dados coletados.

De acordo com o Dejour (2004), quando o indivíduo experimenta mais liberdade e realização profissional, ele pode vir a transformar qualquer sofrimento advindo da organização em prazer. Este prazer será o mediador da dinâmica do trabalho para o sujeito.

### 5.2.3 Esgotamento profissional

Pode-se observar, na Tabela 5, que a vivência da maioria dos pesquisadores variou de satisfatório para a crítica no terceiro fator, esgotamento profissional. Em função destes dados, não é possível afirmar que os respondentes apresentam bom estado de saúde, pois a maioria se encontra na faixa crítica, o que pode indicar que não manifestam alto índice de prazer e também baixo índice de sofrimento.

**Tabela 5:** Esgotamento profissional

Esgotamento profissional	Número absoluto	Percentual
Grave	2	6 %
Crítico	18	56 %
Satisfatório	12	38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: dados coletados.

Dejours (2010) mostrou que o esgotamento pode ser uma causa preocupante de sofrimento e uma pressão advinda de variáveis presentes na organização. Isto é possível de ocorrer pela pressão que os pesquisadores sofrem no exercício de sua atividade, além da constante necessidade de produtividade e cobrança que estes vivenciam.

### 5.2.4 Falta de reconhecimento

É fácil identificar, conforme mostra a Tabela 6, que, em relação ao último fator, a “falta de reconhecimento pelo esforço e pelo desempenho”, desvalorização, sentimentos de indignação, inutilidade, desqualificação, injustiça e discriminação não são muito comuns nem percebidos pela grande maioria dos funcionários avaliados.

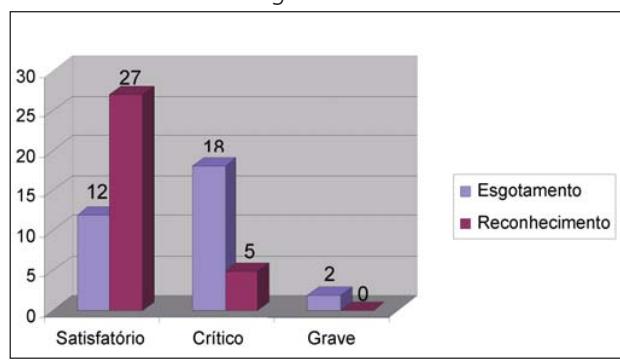
**Tabela 6:** Falta de reconhecimento

Falta de reconhecimento	Número absoluto	Percentual
Grave	0	0 %
Crítico	5	16 %
Satisfatório	27	84%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: dados coletados.

Observam-se, no Gráfico 2, os fatores negativos postos lado a lado, em que se pode notar uma diferença com relação ao fator “esgotamento”, mas que não evidencia uma percepção de ausência de reconhecimento por parte dos pesquisados. As médias dos fatores negativos encontradas foram 2,15 para o fator “esgotamento profissional” e 0,80 para o fator “falta de reconhecimento”.

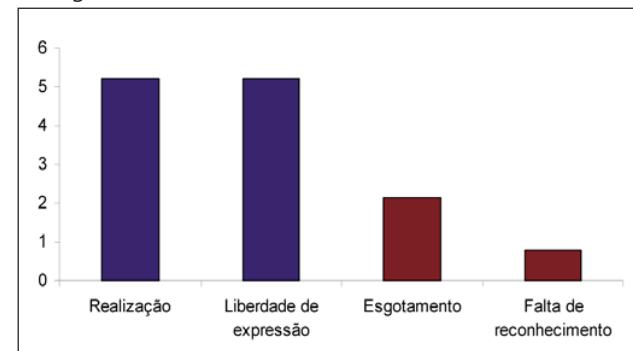
**Gráfico 2:** Fatores negativos da EIPST



Fonte: dados coletados.

Vale ressaltar que o fator “esgotamento” apresentou um valor alto dentro da organização e pode mostrar que os pesquisadores manifestam desgastes passíveis de levá-los ao sofrimento. Pode-se inferir que parte dos pesquisadores evidencia um nível crítico de esgotamento profissional, segundo o modelo de Mendes, mas não apresenta alta vivência de falta de reconhecimento, de modo que, conforme salientou Dejours (2004), o reconhecimento retorna o sentido do trabalho ao indivíduo e possibilita a este supor tar as pressões e/ou os excessos que o trabalho na organização possa provocar.

**Gráfico 3:** Valores médios dos fatores positivos (azul) e negativos (vermelho) da EIPST



### 5.3 Análise bivariada

Com o intuito de aprofundar o conhecimento da amostra da pesquisa, buscou-se relacionar as variáveis “idade”, “gênero”, “estado civil”, “tempo de serviço na unidade” e “tempo de serviço no cargo” com os quatro fatores da escala de prazer e sofrimento no trabalho, realizando análise bivariada, que, conforme afiançou Malhotra (2006), possibilita descrever características e comportamentos de grupos, além de determinar grau de associação de variáveis

#### 5.3.1 Idade X fatores positivos de prazer e sofrimento no trabalho

A Tabela 7 mostra que os fatores positivos ocorrem em todas as faixas etárias pesquisadas, não sendo encontrada nenhuma faixa específica importante. Pode-se ainda verificar que, independentemente da faixa etária, consideraram-se satisfatórias a realização profissional e a liberdade de expressão na sua maioria.

**Tabela 7:** Frequência de ocorrência dos fatores positivos da EIPST em relação à idade

Idade	Realização profissional			Liberdade de expressão		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 30 a 39	9	0	0	9	0	0
De 40 a 49	9	2	0	10	1	0
De 50 a 59	8	2	0	9	1	0
Acima de 60	2	0	0	2	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.2 Idade X fatores negativos de prazer e sofrimento no trabalho

Quando o foco foi comparar a percepção de esgotamento emocional e realização diante da faixa etária, pode-se perceber, na Tabela 8, que houve uma maior concentração da condição crítica de esgotamento emocional para aqueles integrantes da pesquisa situados nas faixas de 30 a 39 anos e de 50 a 59 anos. Para o primeiro grupo, a concentração em análise crítica de esgotamento emocional representou, aproximadamente, 56% das pessoas, sendo que, se for adicionada a ocorrência de uma análise como “grave”, representaram 67% do grupo de entrevistados. Quanto ao fator “realização”, este grupo, com idade de 30 a 39 anos, teve maior concentração no critério “satisfatório”.

O grupo de 50 a 59 anos apresentou, quanto ao esgotamento emocional, a concentração de 90% das pessoas no nível “crítico”, sendo apenas um indivíduo pertencente ao critério “satisfatório”. No quesito “realização”, deu-se o inverso, havendo total de dez pessoas avaliando o fator em referência como um dado satisfatório. Isto pode ocorrer em função de o desgaste emocional crescer talvez com o aumento da idade.

**Tabela 8:** Frequência de ocorrência dos fatores negativos da EIPST em relação à idade

Idade	Esgotamento emocional			Realização		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 30 a 39	3	5	1	7	2	0
De 40 a 49	7	3	1	8	3	0
De 50 a 59	1	9	0	10	0	0
Acima de 60	1	1	0	2	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.3 Gênero X fatores positivos de prazer e sofrimento no trabalho

Ao serem analisados os fatores positivos de prazer e sofrimento em relação ao gênero, pode-se perceber que ambos os gêneros, em sua maioria, consideraram satisfatórias tanto a realização profissional como a liberdade de expressão, conforme evidencia a Tabela 9.

**Tabela 9:** Frequência de ocorrência dos fatores positivos da EIPST em relação ao gênero

Gênero	Realização profissional			Liberdade de expressão		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
<b>Masculino</b>	11	2	0	12	1	0
<b>Feminino</b>	18	1	0	18	1	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.4 Gênero X fatores negativos de prazer e sofrimento no trabalho

Ao se analisar a variável “gênero” em relação aos fatores negativos, pode-se notar, conforme elucida a Tabela 10, que a maioria dos participantes apresentou um esgotamento crítico, porém sem variação com relação ao gênero. Já quanto ao reconhecimento profissional, pode-se perceber que ambos os gêneros apresentam um grau “satisfatório” com maior ocorrência nesta variável, independentemente de gêneros.

**Tabela 10:** Frequência de ocorrência dos fatores negativos da EIPST em relação ao gênero

Gênero	Esgotamento profissional			Reconhecimento profissional		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
<b>Masculino</b>	4	9	0	11	2	0
<b>Feminino</b>	8	9	2	16	3	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.5 Estado civil X fatores positivos de prazer e sofrimento no trabalho

Quando comparados o estado civil e os fatores positivos da escala, nota-se uma concentração maior em “satisfatório” nos dois fatores pesquisados, como pode ser constatado na Tabela 11.

**Tabela 11:** Frequência de ocorrência dos fatores positivos da EIPST em relação ao estado civil

Estado civil	Realização profissional			Liberdade de expressão		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
<b>Casado(a)</b>	17	1	0	17	1	0
<b>Divorciado(a)</b>	5	0	0	4	1	0
<b>Solteiro(a)</b>	7	2	0	9	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.6 Estado civil X fatores negativos de prazer e sofrimento no trabalho

Quando analisados os dados dos fatores negativos com o estado civil dos pesquisados, presentes na Tabela 12, pode-se notar que não há uma classe que se destaca, tendo em vista que, nas três, é possível encontrar sofrimento, segundo o modelo pesquisado, no fator “esgotamento”, pois a maioria dos participantes ficou classificada em “crítico”. Já com referência ao fator “reconhecimento”, não há registro de nenhum nível de sofrimento na classe dos solteiros, apesar de, nas duas outras classes, ocorrerem registros no grau “crítico”. Isto pode levar a uma reflexão de que o relacionamento poderia impactar o sofrimento individual em função de uma pressão familiar por reconhecimento.

**Tabela 12:** Frequência de ocorrência dos fatores negativos da EIPST em relação ao estado civil

Estado civil	Esgotamento emocional			Reconhecimento		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
Casado(a)	7	9	1	14	4	0
Divorciado(a)	1	3	1	3	2	0
Solteiro(a)	3	6	0	9	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.7 Tempo de serviço na unidade X fatores positivos de prazer e sofrimento no trabalho

Quando analisada a variável “tempo de serviço na unidade” com os fatores positivos, não houve nenhuma ocorrência que chamasse a atenção nesta análise, conforme evidencia a Tabela 13.

**Tabela 13:** Frequência de ocorrência dos fatores positivos da EIPST em relação ao tempo de serviço na unidade

Tempo na unidade	Realização profissional			Liberdade de expressão		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 1 a 10 anos	10	2	0	10	2	0
De 11 a 20 anos	13	0	0	13	0	0
De 21 a 30 anos	5	1	0	6	0	0
Acima de 30 anos	1	0	0	1	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.8 Tempo de serviço na unidade X fatores negativos de prazer e sofrimento no trabalho

Ao se analisar o tempo de serviço na unidade com os fatores negativos da escala pesquisada, pode-se perceber que, em quase todas as classes da Tabela 14, ocorre nível crítico no fator “esgotamento”, segundo o modelo desta pesquisa, sendo que, na faixa de um a dez anos, ocorreu maior concentração. Já em relação ao fator reconhecimento, as maiores concentrações encontram-se no grau “satisfatório”.

**Tabela 14:** Frequência de ocorrência dos fatores negativos da EIPST em relação ao tempo de serviço na unidade

Tempo na unidade	Esgotamento emocional			Reconhecimento		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 1 a 10 anos	4	8	0	10	2	0
De 11 a 20 anos	6	5	2	10	3	0
De 21 a 30 anos	1	5	0	6	0	0
Acima de 30 anos	1	0	0	1	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.9 Tempo no cargo X fatores positivos de prazer e sofrimento no trabalho

Com o cruzamento da variável “tempo no cargo” e os fatores positivos, nota-se, na Tabela 15, que, em todas as faixas, a concentração está localizada no grau “satisfatório”.

**Tabela 15:** Frequência de ocorrência dos fatores positivos da EIPST em relação ao tempo no cargo

Tempo no cargo	Realização profissional			Liberdade de expressão		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 1 a 5 anos	16	1	0	17	0	0
De 6 a 10 anos	6	1	0	7	0	0
De 11 a 20 anos	3	1	0	4	0	0
De 21 a 30 anos	4	0	0	4	0	0

Fonte: dados coletados.

### 5.3.10 Tempo no cargo X fatores negativos de prazer e sofrimento no trabalho

Quanto ao fator “esgotamento”, pode-se verificar, na Tabela 16, que a maior concentração do grau

“satisfatório” está na primeira faixa, compreendida entre um e cinco anos. Talvez isto ocorra em função de, no início do trabalho no cargo, o pesquisador tenha menos rotina e considere a atividade como nova, proporcionando-lhe desafios; portanto, à medida que permanece no cargo, ele comece a enfrentar desafios e rotinas, causando-lhe maior desgaste e fazendo-o vivenciar sofrimento. Em relação ao fator “reconhecimento” na faixa de seis a dez anos de exercício no cargo, a pesquisa apresentou a maior concentração no grau “crítico”, segundo o modelo. Não é possível afirmar o porquê deste dado, porém o resultado pode suscitar que isto ocorra em razão de uma cobrança maior por parte deste grupo, o que os leva a questionar seu trabalho com maior postura crítica.

**Tabela 16:** Frequência de ocorrência dos fatores negativos da EIPST em relação ao tempo no cargo

Tempo no cargo	Esgotamento profissional			Reconhecimento		
	Satisfatório	Crítico	Grave	Satisfatório	Crítico	Grave
De 1 a 5 anos	16	1	0	16	1	0
De 6 a 10 anos	0	6	1	4	3	0
De 11 a 20 anos	1	2	1	3	1	0
De 21 a 30 anos	2	2	0	4	0	0

Fonte: dados coletados.

Em síntese, pode-se perceber que, na organização pesquisada, segundo o modelo de Mendes (2007), encontram-se indicadores de prazer embora haja indícios de sofrimento relacionados ao esgotamento profissional. Não se pode afirmar que as variáveis demográficas (idade, estado civil, tempo de serviço e tempo no cargo) tenham impacto direto no prazer e no sofrimento com base nos dados coletados neste trabalho; entretanto, algumas destas variáveis chamam a atenção por apresentarem valores que demonstram prazer e sofrimento no cruzamento destas com os indicadores da escala. No geral, no cruzamento das variáveis com os aspectos positivos da EIPST, não houve nenhuma variável que chamassem atenção nesta pesquisa. No que se refere ao sofrimento, a faixa de idade de 50 a 59 anos apresentou um número maior de pesquisadores com esgotamento profissional, o que pode indicar alguma relação entre esgotamento e envelhecimento. Quanto ao estado civil, nota-se que o esgotamento maior se

concentra nos casados, podendo indicar uma influência do relacionamento no sofrimento pessoal destes pesquisadores, talvez em função de a atividade exigir constantemente uma dedicação do profissional, a cobrança da família ou ausência deste no lar possa trazer consequências negativas para o mesmo. Com relação ao tempo de serviço na unidade, a faixa compreendida entre um e dez anos de trabalho na organização apresentou maior frequência no item “esgotamento profissional”, algo que pode ocorrer em função de uma necessidade de apresentar resultados nos primeiros anos naquela unidade, e isto possa ocasionar um desgaste no servidor.

A seguir, as considerações finais deste artigo.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste artigo foi identificar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos pesquisadores de uma organização pública em Belo Horizonte, Minas Gerais. Para este objetivo, foi realizada uma pesquisa de caráter descritivo, utilizando-se a escala EIPST proposta por Mendes (2007).

Foi usado um método quantitativo, aplicando-se um questionário em todos os pesquisadores daquela organização. Os resultados apresentaram uma maior ocorrência de prazer do que de sofrimento, embora a dimensão “esgotamento profissional” da escala utilizada tenha sido um indicador de sofrimento que chamassem a atenção na pesquisa. Pode-se ainda perceber que os indicadores de “liberdade de expressão” e “realização profissional” são considerados altos pelo modelo proposto por Mendes (2007), o que sinaliza o prazer experimentado na unidade. No que se refere aos índices dos fatores negativos do modelo, foi observada uma coexistência das vivências de prazer e sofrimento na categoria dos trabalhadores, sendo que, em “realização profissional”, podem-se constatar vivências de prazer e, em relação ao fator “esgotamento”, maior concentração de índices de sofrimento.

Com o intuito de explorar mais a análise dos dados coletados, foi realizada uma análise envolvendo as variáveis demográficas e as dimensões da escala EIPST. Embora, com esta análise, não se possa extrapolar ao caso estudado, tem-se que as variáveis “idade”, “estado civil” e “tempo de unidade” apresentaram dados que chamaram a atenção na

pesquisa. No aspecto de sofrimento, que está ligado ao esgotamento profissional, a faixa de idade de 50 a 59 anos foi a que concentrou maior frequência, o que poderia indicar relação entre esgotamento e envelhecimento. Quanto à relação com o estado civil, a pesquisa mostrou que ocorreu concentração da dimensão "esgotamento" nas pessoas casadas, podendo indicar influência do relacionamento no sofrimento pessoal, em função de a atividade de pesquisa exigir dedicação do profissional, e esta significar ausência no lar, circunstância que pode provocar, como consequência, desgaste familiar e geração de sofrimento. Por último, quando analisado o item em relação ao tempo de serviço na unidade, na faixa compreendida entre um e dez anos de trabalho na organização, notou-se maior frequência dele, algo que talvez ocorra em função de uma necessidade de apresentação de resultados nos primeiros anos, e esta gerar progressivo esgotamento.

Não é possível, segundo o modelo adotado, concluir quais os problemas encontrados que proporcionam

sofrimento nem quais as ações que apresentam maiores concentrações de prazer. Entretanto, a atividade mais intelectual, como é o caso do trabalho de pesquisa, pode ser mais estimulante que outras áreas mais rotineiras na organização. Essa atividade pode proporcionar, então, mais prazer do que sofrimento, embora este tenha possibilidade de ser encontrado no tipo de atividade em destaque.

Para finalizar, sugere-se que novos estudos explorem, sob outras perspectivas, a relação entre as variáveis demográficas e os indicadores de prazer e sofrimento. Podem, ainda, ser realizadas novas pesquisas no sentido de validar e entender os resultados encontrados no presente estudo, ou ainda identificar outras variáveis capazes de explicar os indicadores de prazer e sofrimento, gerando comparações com o método adotado. Por fim, instiga-se a comprovação da possibilidade sugerida no parágrafo anterior de que a atividade intelectual gera mais prazer que outras atividades laborais.

## REFERÊNCIAS

- DEJOURS, Christophe. *Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte I. (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 1993/2004. p. 47-104.
- \_\_\_\_\_. *Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações*. In: CHANLAT, Jean-François (coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. Vol. 1. São Paulo: Atlas, 1996. p. 46-164.
- \_\_\_\_\_. *A banalização da injustiça social*. 4. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2001. 160p.
- \_\_\_\_\_. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez, 2003. 168p.
- \_\_\_\_\_. *Subjetividade, trabalho e ação*. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27-34, São Paulo, setembro/dezembro, 2004.
- \_\_\_\_\_. *O fator humano*. 5. ed. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 2005. 104p.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth & JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Coordenação de Maria Irene Stocco Betiol. 1. ed. 11ª reimpressão São Paulo: Atlas, 2010.
- FERREIRA, Mário César & MENDES, Ana Magnólia B. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*, v. 6, n. 1, p. 93-104, Campinas, janeiro/junho, 2001.
- GONÇALVES, Carlos. A. & MEIRELLES, Anthero de M. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2004.
- GUIMARÃES, Flávia Arantes L. *Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais do nível superior*. 2005. 147p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia: UFU.
- LACMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte I. (orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

## REFERÊNCIAS

- LANCMAN, Selma & UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 6, p. 79-90, São Paulo, dezembro, 2003.
- MALHOTRA, Naresh K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MENDES, Ana Magnólia B. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 368.
- MENDES, Ana Magnólia B.; MORRONE, Carla F.; WATRIN, Barbara; VIEIRA, G.; SANTOS, M. & BRAUER, Samuel. Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST): construção e validação (resumo). In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (org.). *Anais da XXX Reunião Anual de Psicologia*. Brasília: SBP, 2000. p. 223.
- MENDES, Ana Magnólia B. & TAMAYO, Álvaro. Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações. In: XXIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. *Anais...* Foz do Iguaçu: Anpad, 1999.
- RIBEIRO, Herval P. *A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2004.
- SILVA, Maria de Fátima G. da. *A dinâmica prazer-sofrimento dos trabalhadores: um estudo de caso em unidades de alimentação e nutrição situadas na cidade de Belo Horizonte*. 2008. 119f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte: FNH.
- SILVA, Maria de Fátima G. da & GARCIA, Fernando C. *Dinâmica prazer-sofrimento em unidades de alimentação e nutrição (UAN)*. In: XXXIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD. *Anais...* São Paulo: Anpad, 2009.
- YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.