



Administração: Ensino e Pesquisa

ISSN: 2177-6083

raep.journal@gmail.com

Associação Nacional dos Cursos de
Graduação em Administração
Brasil

RODRIGUES DA SILVA, FERNANDA; DEISY GHIZONI, LILIAM; EMMENDOERFER,
MAGNUS LUIZ

TRABALHO E SAÚDE: UM OLHAR SOBRE A INCIDÊNCIA DESSAS TEMÁTICAS NOS
CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

Administração: Ensino e Pesquisa, vol. 16, núm. 2, abril-junio, 2015, pp. 341-380

Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração
Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533556754006>

- 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

TRABALHO E SAÚDE: UM OLHAR SOBRE A INCIDÊNCIA DESSAS TEMÁTICAS NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO DE UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

LABOR AND HEALTH: A LOOK AT THE INCIDENCE OF THESE TOPICS IN UNDERGRADUATE BUSINESS ADMINISTRATION COURSES IN BRAZIL'S FEDERAL UNIVERSITIES

Recebido em: 18/11/2014 • Aprovado em: 23/01/2015

Avaliado pelo sistema double blind review

Editora Científica: Manolita Correia Lima

DOI: 10.13058/raep.2015.v16n2.234

FERNANDA RODRIGUES DA SILVA *nanda_adm@uft.edu.br*

LILIAM DEISY GHIZONI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

MAGNUS LUIZ EMMENDOERFER

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

RESUMO

Esta pesquisa objetivou verificar nos currículos dos cursos de graduação em Administração de Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil a presença de conteúdos relacionados a trabalho e saúde, focados nas transformações do mundo do trabalho e nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa interdisciplinar de âmbito nacional, realizada em duas etapas: a primeira efetuada via internet junto aos sites das instituições e a segunda consistindo-se na aplicação de um instrumento com os professores dos cursos de Administração dessas Instituições. Os dados revelam que os alunos de Administração não estão preparados para lidar com as implicações do dimensionamento da relação saúde e trabalho, conforme mostra o resultado da Escala Likert: muito preparados (1%), preparados (6%), razoavelmente preparados (32%), pouco preparados (50%) e nada preparados (10%). Os dados apontaram que os cursos de Administração abordam os conteúdos relacionados a trabalho e saúde ainda de forma limitada, pontual e dispersa. A pesquisa revelou que os cursos de Administração teriam a ganhar se dedicando mais à escuta das ciências humanas para a formação do administrador. Em linhas gerais, acredita-se que esta pesquisa contribuirá para a formação de futuros administradores menos alienados e mais preparados para lidar com as questões emblemáticas do mundo do trabalho e suscitará a discussão da necessidade de inserir e expandir, nos projetos pedagógicos, disciplinas direcionadas para desenvolver o olhar crítico dos novos gestores sobre as relações de trabalho na contemporaneidade.

Palavras-chave: Cursos de Administração; trabalho; saúde; sofrimento.

ABSTRACT

This research aimed to verify the curricular content of undergraduate in Business Administration courses in Brazil's Federal Institutions of Higher Education (FIHE) related to labor and health, focusing on the changes occurring in the world of labor and workers' pleasure-pain experiences. This is an interdisciplinary, national research study carried out in two stages. The first stage covered the institutions' websites and the second employed a research tool on the undergraduate Business Administration professors at these institutions. The data showed that business students are not ready to deal with the implications of the Health/Work dimensions, as shown in the Likert Scale results: ready enough (1%); ready (6%); reasonably ready (32%); somewhat ready (50%); and unready (10%). The survey data showed that undergraduate Business Administration courses address content related to work and health but in a limited, punctual, and dispersed manner. It was also shown that undergraduate Business Administration courses would benefit from devoting more time to listening to the Social Sciences for the improvement of managers' qualifications. In general, it is believed that this research will contribute to the qualification of less alienated managers who may be better prepared to deal with the emblematic issues of the world of labor; also, it will foster discussion on the need to include a discipline in the curriculum aimed at developing future managers' critical view of contemporary labor relations.

Keywords: Administration Degree Courses; labor; health; suffering.

INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos, o trabalho vem assumindo na sociedade capitalista diversos sentidos para a comunidade trabalhadora, ora oferecendo condições emancipadoras, ora escravizantes e precarizadas. Muitas vezes, o trabalhador envolve-se na trama da dominação social, associada às leis da racionalidade instrumental, refletida nos objetivos da produtividade, da flexibilidade e do consumo acelerado, deixando a classe trabalhadora sem opção, prevalecendo, então, a sujeição no lugar da resistência e da emancipação (MENDES, 2008).

No que tange à saúde dentro do contexto organizacional, Ferreira e Mendes (2003) a definem como sendo a busca permanente dos trabalhadores pela integridade física, psíquica e social nos contextos de produção de bens e serviços. Ela pode ser viabilizada quando os trabalhadores utilizam de forma eficiente e eficaz as estratégias de mediação individual e coletiva para responder às circunstâncias do ambiente organizacional.

Como consequência das condições precarizadas no mundo do trabalho, surge o sofrimento. Na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992; MENDES, 2007), o sofrimento é considerado como uma vivência, muitas das vezes, inconsciente, individual ou até mesmo compartilhada por um grupo de trabalhadores, de experiências dolorosas, como angústia, medo e insegurança, provenientes de conflitos e de contradições originadas do confronto entre o desejo e as necessidades do trabalhador com as características de determinado contexto organizacional (FERREIRA; MENDES, 2003).

O sofrimento no trabalho advém do fracasso do sujeito com o seu ofício diante da realidade do seu trabalhar. Salienta-se que é preciso fracassar, resistir, recomeçar, fracassar de novo, persistir, voltar ao trabalho para que em determinado momento surja uma ideia, uma solução, fruto deste fracasso, da familiarização com ele. A solução, portanto, vem da capacidade de resistir ao fracasso, isto é, da capacidade de sofrer bem como da capacidade de lidar com o real até encontrar a solução para desempenhar o prescrito (DEJOURS, 2009; MENDES; ARAUJO, 2012).

Indissociado do sofrimento está o prazer, que é acessado quando acontece a vitória do trabalhador sobre as chamadas resistências do mal, que provocam as patologias. Assim, o prazer vincula-se à saúde, à possibilidade de mobilização dos trabalhadores para mudarem a realidade do trabalho (GHIZONI, 2013).

Nesse contexto, compreende-se que os desafios que o mundo do trabalho nos apresenta são complexos e instigantes. Os ambientes de trabalho estão permeados por contradições, sutilezas e mobilizações dos trabalhadores. Há sujeições, mas de alguma forma, também existem reações emancipadoras dos sujeitos trabalhadores, visto que os humanos, na sua incessante busca por sobrevivência, constroem estratégias e subterfúgios para conseguirem se manter na caminhada da vida no trabalho (FREITAS, 2011).

Iamamoto (2006) defende que não podem ser negligenciadas a riqueza, a diversidade e a fecundidade do debate sobre o contexto do trabalho. Para ela, são temas necessários à apreensão das múltiplas mediações que atribuem concretude histórica às diferentes experiências vividas por segmentos diversificados de trabalhadores. Objetivo pelo qual também se propôs esta investigação, na tentativa de incentivar o debate entre futuros gestores não apenas das dimensões econômicas da vida organizacional, mas também das dimensões sociais, culturais e humanas.

A educação superior no Brasil se caracteriza por uma ampla, detalhada e fragmentada legislação e por uma complexa estrutura de planejamento, organização e controle das atividades desenvolvidas pelas organizações de educação superior (SARAIVA, 2011).

Os conteúdos relacionados à formação profissional dos administradores estão pautados em áreas específicas, conforme elencado no Art. 05, inciso II, da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, envolvendo teorias da administração e das organizações, administração de recursos humanos, mercado e *marketing*, materiais, produção e logística, finanças e orçamento, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços. Entretanto, para que estes possuam estrutura profissional para gerir essas áreas específicas, é imprescindível o conhecimento também dos conteúdos de formação básica previstos no inciso I da referida resolução, relacionados a estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, “psicológicos”, “ético-

profissionais”, “políticos, comportamentais”, econômicos e contábeis bem como aqueles relacionados às tecnologias da comunicação, da informação e das ciências jurídicas (BRASIL, 2005).

A orientação das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração propostas pelo governo brasileiro em 2005 estabelece oito competências requeridas para a formação destes profissionais (Art.4, incisos de I a VIII), sendo elas pautadas especificamente em características técnicas e funcionais, que exigem o desenvolvimento de certas habilidades, tais como: reconhecer e definir problemas; equacionar soluções viáveis; pensar estrategicamente; atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função de controle e gerenciamento; desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas, dentre outras (BRASIL, 2005).

Verifica-se que essas habilidades são necessárias para a atuação dos administradores, mas não são excludentes, existem habilidades não apenas técnicas, mas também humanas e conceituais. Nesta concepção, Siqueira (2010) descreve que as organizações se estabeleceram exclusivamente com foco no desenvolvimento de suas habilidades com base na racionalidade instrumental, relegando a segundo plano a valorização do sujeito e do agir comunicativo como referências para a organização do trabalho. O que realmente tem valor dentro dos contextos atuais de trabalho é o que pode ser medido, classificado e equiparado.

De acordo com Saraiva (2011), a visão humana interdisciplinar e global, segundo eixo das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração (BRASIL, 2005), também apresenta dificuldades para a sua efetiva exequibilidade. O humano se perde em um curso voltado para a técnica e para a instrumentalização radical dessa técnica. Quando há referência às pessoas, o enfoque é tipicamente funcional, já que, embora tenha havido a mudança de nomenclatura das áreas de “recursos humanos” para “gestão de pessoas” ou mesmo para “gestão com pessoas”, os indivíduos continuam sendo tratados como meros recursos à disposição da organização, a despeito dos discursos de que as pessoas são o mais importante elemento presente na organização.

Tais demandas conferem às instituições de ensino as importantes funções de desenvolver e preparar profissionais habilitados técnica, humana e conceitualmente. De modo que esses profissionais sejam capacitados para atender não apenas às demandas emergentes (atividades informais ou modismos) do mercado de trabalho, mas que também estejam preparados para lidarem com as demandas sociais dos complexos contextos de trabalho, auxiliando os trabalhadores a buscarem o prazer, a autorrealização e, especificamente, a emancipação profissional.

Para suscitar a discussão destes aspectos, este estudo justifica-se pelas poucas publicações sobre o ensino dos conteúdos relacionados ao tema “trabalho, saúde e sofrimento” para futuros administradores no Brasil e em outros países. Vale destacar que as produções científicas que apresentam discussões sobre este tema têm focalizado o professor (EMMENDOERFER; DIAS, 2007; VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013) e não os conteúdos que este sujeito leciona em sala de aula em cursos de Administração. Todavia, esta discussão tem sido realizada normalmente em cursos da área da Saúde.

Em contrapartida, essa temática “trabalho, saúde e sofrimento” tem sido objeto de estudo de diferentes pesquisadores belgas, franceses e latino americanos (PÉRILLEUX, 2014; LHUILIER, 2014; HAMRAOUI, 2014; PUJOL, 2014; GOMEZ, 2014), que têm feito interlocução com pesquisadores brasileiros (MENDES; MORAES; MERLO, 2014), mas sem interface com a preocupação presente neste artigo: a questão do ensino destas temáticas nos cursos de Administração.

Diante desta ausência de publicação nacional e internacional que retrate como os cursos de Administração estão tratando os conteúdos relacionados a “trabalho e saúde” em seus currículos, a presente pesquisa vem contribuir para a diminuição desta lacuna, validando, assim, a relevância e utilidade desta investigação para o ensino superior em Administração.

A relevância desta proposição está em saber como os futuros administradores, atualmente estudantes de Administração em universidades federais, estão sendo teoricamente instruídos em suas formações acadêmicas para lidarem com as pessoas e, conseqüentemente, com o prazer-sofrimento vivenciado por elas nos diferentes ambientes de trabalho e o que estes novos

gestores estão aprendendo sobre as transformações no mundo do trabalho e como estão sendo preparados para identificar, evitar ou mesmo amenizar esse sofrimento.

Entende-se que a responsabilidade com a sociedade trabalhadora não se limita aos profissionais da área da Saúde, sendo este tema de inteira responsabilidade e compromisso de um conjunto de profissões, que têm a obrigação de se preocupar com a classe trabalhadora, inclusive, os profissionais da área da Administração, pois são estes os principais atores deste processo e um dos potenciais responsáveis pelo ambiente no qual se propicia o sofrimento no trabalho.

Em síntese, este estudo teve como objetivo geral verificar nos currículos dos cursos de graduação em Administração, de Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras (IFES) a utilização dos conteúdos relacionados a trabalho e saúde, focados nas transformações do mundo do trabalho e nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores na contemporaneidade. No que tange aos objetivos específicos, delineou-se os seguintes: *a)* coletar dados junto aos cursos de graduação em Administração das IFES, por meio das informações existentes em seus *websites* e identificar as disciplinas que contemplam em seus planos de ensino a existência de conteúdos que abordem as temáticas: trabalho e saúde; *b)* analisar as influências teóricas nas abordagens das disciplinas em que houver conteúdos correspondentes; *c)* avaliar a contribuição da utilização dos conteúdos que versem sobre as temáticas: trabalho e saúde, enquanto recursos importantes para a formação em Administração.

Estruturou-se o presente artigo em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda aborda a revisão dos principais aspectos teóricos relativos à temática do sofrimento no trabalho na contemporaneidade e sua relação com a formação do administrador; a terceira apresenta os aspectos metodológicos utilizados; a quarta exhibe as análises dos resultados da pesquisa de campo e, por fim, a quinta expõe as considerações finais, com as limitações e sugestões provenientes da realização desta pesquisa.

O ENSINO SUPERIOR E A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

No Brasil, segundo Magalhães *et al.* (2010), as instituições de ensino superior são encontradas na forma de universidades, centros universitários, institutos de ensino e instituições isoladas. Essas instituições, por sua vez, são formadas para oferecer à sociedade benefícios de natureza social, cultural, educativa, econômica e tecnológica. Para os autores, somente tem sentido a existência de instituições de ensino superior, quer públicas quer particulares, quando elas estão contribuindo significativamente para o desenvolvimento da nação.

De acordo com Coelho (2001), para que o ensino possa desempenhar algum papel de inteira relevância à sociedade nos dias de hoje, no que se refere à preparação dos estudantes para o mundo do trabalho (demandas econômicas) e para o exercício da cidadania (demandas sociais), é necessário adotar uma série de posturas diferenciadas das até então assumidas por parte dos gestores e agentes educacionais no que se refere aos processos de ensino-aprendizagem: os currículos de disciplinas e os recursos didáticos.

No que tange à formação do administrador, segundo as orientações das Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Administração – Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, observa-se que o perfil desejado do formando deve ensejar aptidão para compreender as questões técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observando os múltiplos níveis do processo de tomada de decisão, bem como para desenvolver o gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a apropriação de novas informações e apresentando flexibilidade intelectual e adaptabilidade contextualizada no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos distintos segmentos do campo de atuação do administrador (BRASIL, 2005).

Sob esta ótica, analisa-se que dilemas éticos e humanos envolvendo considerações sobre o bem-estar generalizado do grupo social são frequentemente enfrentados por administradores nas diversas conjunturas. Na carreira desses profissionais, são comuns situações em que eles se veem obrigados a optarem entre os objetivos da organização em que trabalham, seus objetivos pessoais ou os objetivos da própria sociedade, o que acaba

interferindo na vida e no trabalho de outras pessoas e ampliando ainda mais a complexidade de sua função (OLIVEIRA; MOREIRA, 2002).

As crescentes transformações ocorridas no mundo do trabalho conferem às instituições de ensino a importante função de desenvolverem e prepararem profissionais habilitados para acompanhar tais modificações. Nesse sentido, vale dizer, com base no Art.4, inciso V das Diretrizes, que o curso de graduação em administração deve possibilitar a formação profissional que revele, dentre outras competências, pelo menos as previstas no referido inciso: ter iniciativa, criatividade, vontade política e administrativa, vontade de aprender, “abertura às mudanças” e “consciência da qualidade e das implicações do seu exercício profissional” (BRASIL, 2005).

Segundo Azzi, Almeida e Ferreira (2007), pensar desenhos curriculares que transformem o modelo disciplinar rígido, sequenciado e conteudista tem sido um desafio emergente para os cursos superiores. Para as autoras, essa necessidade apoia-se na perspectiva de estabelecer projetos pedagógicos comprometidos com a participação dos atores sociais envolvidos neste processo e em conformidade com uma prática coletiva que privilegie o diálogo não simplesmente de projetos pedagógicos, mas também das políticas e diretrizes voltadas à formação desses futuros profissionais.

Essas adaptações curriculares são extremamente necessárias para o acompanhamento das novas tendências bem como para o atendimento das demandas do mercado e da sociedade, de modo que os conteúdos teóricos e as práticas a serem desempenhadas estejam em sinergia com a futura realidade profissional a ser vivenciada (OLIVEIRA; MOREIRA, 2002).

Diante dessas ressalvas, Silva (2011) enfatiza a necessidade de se ponderar a realidade não apenas em ciências isoladas em cubículos, mas sim verificar e compreender os processos atuais de ensino-aprendizagem, no que se refere, exclusivamente, aos currículos de disciplinas e sua flexibilidade/interdisciplinaridade de organização nos cursos de Administração junto às novas “demandas sociais”.

Até mesmo porque os conteúdos de Formação Básica previstos no inciso I da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, relacionados, especificamente, com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, “psicológicos”, “ético-

profissionais”, “políticos, comportamentais” abre nítido espaço para o debate do dimensionamento das temáticas: trabalho, saúde e sofrimento, nos cursos de Administração. Caracterizando tal discussão como peça essencial para formação desses futuros administradores (BRASIL, 2005).

Na literatura estrangeira sobre educação em Administração, observa-se apontamentos sobre a importância da discussão do tema “trabalho e saúde” em algumas obras clássicas e contemporâneas das áreas de administração de recursos humanos e de ética nos negócios. Dentre elas, na obra de Cole (1985) esse tema é tratado pontualmente como algo relevante na área de Administração de Recursos Humanos para a formação de administradores, sendo que nos últimos anos tem sido também abordado de forma articulada, enfatizando a questão da saúde, com as discussões do campo de estudos críticos em Administração (DAINTY; LOOSEMORE, 2012). Na obra de Hosmer (1985), esse tema se apresenta em disciplinas específicas ou compartilhadas sobre ética nos negócios e, mais recentemente, observa-se a incorporação do conteúdo “sofrimento” (CARROL; BUCHHOLTZ, 2014) nessas disciplinas quando ofertadas nos cursos de Administração.

Entretanto, observou-se também que as discussões estrangeiras supramencionadas, sejam clássicas ou recentes, aparentam estar ainda distantes de um diálogo efetivo em sala de aula sobre os conteúdos trabalho, saúde e sofrimento em cursos superiores de Administração.

O DIÁLOGO ENTRE TRABALHO, SAÚDE E SOFRIMENTO

De acordo com Antunes (2009, p. 54) “se há um tema que está sempre presente nos debates atuais, junto com a destruição ambiental, esse tema é o do trabalho e o seu corolário, o desemprego”. Na perspectiva do autor, isso acontece porque também não há nenhum país que, em certa medida, não esteja vivenciando o desmoronamento do trabalho.

Sob essa ótica, apresenta-se o eixo central desta pesquisa: trabalho e saúde. Faz-se necessário, então, a definição de trabalho bem como de saúde. O vocábulo “trabalho” é derivado da palavra *tripalium* – instrumento de tortura na tradição greco-romana – designando as atividades laboriosas destinadas aos escravos. Nesse contexto, trabalhar, em sua origem, significava castigo, humilhação,

desmerecimento, infortúnio, atividade menor, desrespeitosa e obrigatória no sentido de punição nas comunidades burguesas (CALGARO, 2010).

De outra perspectiva, Souto (2003) afirma que o trabalho compreende todo esforço que o indivíduo, no exercício de sua capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos em consonância com seus princípios éticos e morais. Qualquer forma de trabalho humano reveste-se de dignidade, porque é um dar de si, da pessoa que o realiza, e seus resultados expressam a nobreza de criar, aperfeiçoar ou cooperar bem como a coragem de lutar.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a atividade laboral é considerada aquilo que implica do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber fazer, engajamento do corpo, mobilização da inteligência, capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar (DEJOURS, 2004; MENDES, 2012).

O trabalho não é apenas uma atividade, é também uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Para tanto, trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo (DEJOURS, 2004).

A definição de saúde possui diversas implicações sociais e econômicas dos estados de saúde e doença. Dentre essas definições, uma das mais difundidas é a encontrada no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), sendo saúde entendida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (OMS, 2013), quase uma utopia na contemporaneidade.

Em relação à saúde psíquica no trabalho, ela é vista como expressão de um estado caracterizado pelo equilíbrio psíquico marcado pela vivência de prazer e sofrimento no trabalho, pela utilização de mecanismos capazes de mobilizar os trabalhadores em busca de uma relação mais gratificante com o trabalho e, ainda, pela dinâmica de reconhecimento no trabalho, ícone do processo de construção da identidade do trabalhador no campo social (MORRONE, 2001; MENDES, 2007).

Para Antloga e Mendes (2009), a saúde do trabalhador é compreendida como um estado de conquista e de construção na medida em que o

trabalhador se depara com uma realidade nem sempre adequada às suas perspectivas e necessidades. Esses trabalhadores, dotados de uma dinâmica subjetiva, sujeita aos impactos do trabalho, têm também fragilidades psíquicas e somáticas, que podem favorecer, ou não, a saúde psíquica no contexto de trabalho.

O trabalho converteu-se desde o princípio num elemento central para o desenvolvimento da sociabilidade dos indivíduos. No entanto, inerentemente trouxe também, desde seus primórdios, a marca do sofrimento, da servidão e conseqüentemente da sujeição (ANTUNES, 2009).

Para Dejours (1992), a nova teoria organizacional de submissão, de disciplina – a chamada Organização Científica do Trabalho (OCT), gerou exigências fisiológicas até então desconhecidas, sobretudo as exigências de tempo e ritmo.

Quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, maiores serão as chances de sofrimento e adoecimento dos trabalhadores (DEJOURS, 1992).

O trabalho tornou-se progressivamente fonte de sofrimento dentro das organizações. Conforme afirma Calgaro (2010), resultados financeiros, lucro e eficiência empresarial passaram a figurar como sujeitos das práticas de gestão, em detrimento da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida física, social e psíquica dos trabalhadores. Encontram-se submersos a esta realidade, na qual a doença e o sofrimento humano prevalecem, remetendo o planeta ao surgimento de um mundo que não apenas privilegia a destruição ambiental, mas que se torna cada vez mais individualista, injusto, materialista, imediatista e consumista.

Na visão de Antunes (2008), com as implantações dos sistemas taylorismo/fordismo e as intensificações do capitalismo, houve uma transformação essencial que alterou e tornou o trabalho complexo. Para ele, essa dupla dimensão presente no processo de trabalho – que ao mesmo tempo cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, origina prazer e sofrimento, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza – impede consideravelmente que o estudo e a sistematização do trabalho humano sejam unilateralizados.

É nesse panorama oferecido por boa parte das organizações mundiais que os trabalhadores se deparam constantemente com o sofrimento. A busca pela qualidade total, o discurso da eficácia e eficiência e a exigência de novas competências, são aspectos que intensificam e fomentam ainda mais essas vivências de sofrimento no trabalho.

O trabalho tornou-se, portanto, um elemento perigoso para a saúde dos trabalhadores tanto no aparelho físico quanto no psíquico, representando fonte de sofrimento, angústia e insatisfação, podendo acarretar ao trabalhador transtornos mentais e ou suscitar estratégias defensivas que minimizem a percepção das pressões da organização como forma de adaptação ao sofrimento desencadeado (CAVALCANTE; OLIVEIRA; CAVALCANTE, 2009).

O sofrimento no trabalho assume papel controverso, sendo ao mesmo tempo um mobilizador psíquico, social e político por provocar transformações e resistir a elas mesmas. Quando é recusado e evitado, pode produzir múltiplos sintomas que paralisam o movimento de vida do trabalhador. Assim, ele se encontra entre a normalidade e a patologia, e seu destino será traçado nesse jogo de forças – representado pelas vivências ora de prazer ora de sofrimento (SIQUEIRA; FINAZZI; CALGARO, 2011).

O sofrimento, como o prazer, não é produto exclusivo do trabalho, mas do controle que a organização impõe aos trabalhadores e da estratégia que ela decidiu adotar. Os trabalhadores são cada vez menos avaliados pela qualidade do seu trabalho e cada vez mais pela capacidade de se venderem e vincularem-se, de venderem a imagem da empresa; pela sujeição aos ideais organizacionais por mais delirantes que eles sejam (AMADO; ENRIQUEZ, 2011).

Vale ressaltar que o sofrimento no trabalho esteve presente neste diálogo entre trabalhador e os problemas antigos e modernos da Administração (Abordagem Humanística). Assim sendo, evidencia-se que o trabalho trouxe em seu bojo o sofrimento e daí a importância do estudante de Administração compreender as transformações históricas e atuais do mundo do trabalho, onde ele está inserido nesse processo como futuro gestor.

Siqueira (2010) relembra em sua obra que é necessário desenvolver maior

número de estudos e pesquisas que evidenciem o atual mundo da gestão: a precarização do trabalho e o sofrimento do indivíduo nas organizações. Tais abordagens já têm sido objeto de crítica tanto para a sociologia clínica quanto para a psicodinâmica do trabalho, duas filiações teóricas que dialogam. Entretanto, nesse contexto, questiona-se: o que o administrador tem a ver com tudo isto? A nosso ver, tudo. Pois ele tem nas mãos a “fórmula” de gerenciar para os trabalhadores ou com os trabalhadores, promovendo um ambiente saudável ou doentio em meio às perversões do mundo do trabalho.

VIOLÊNCIA, VÍNCULO E SUBJETIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A violência é a prática de ações voltadas para conservar interesses particulares por meio de instrumentos coercitivos explícitos ou sutis de qualquer natureza em contraposição aos mais legítimos interesses e direitos coletivos, desqualificando a práxis democrática, crítica e reflexiva e instituindo, com a finalidade de perpetuá-los, fatos e situações intensas de força, desproporcionais à utilidade tolerável da aceitação da dominação como fruto das relações de poder, impondo, assim, um ambiente de não questionamento da realidade com o intuito de reproduzi-la (FARIA; MANEGHETTI, 2011).

A violência pode ser visualizada em dimensões coletivas ou individuais. Coletiva no momento em que, em nome do progresso, a empresa se percebe como detentora dos recursos ambientais e os usam de modo arbitrário. Individual, quando a pessoa é submetida a determinadas violências institucionais, como a de ser “reificada”, “coisificada” e considerada como se fosse uma peça inerte do processo produtivo, tendo sua subjetividade sequestrada pela empresa e vendo estas ações serem legitimadas por uma racionalidade contestável (SIQUEIRA, 2009; FARIA, 2013).

A violência individual nas relações de trabalho é bem anterior à ascensão do capitalismo como modo de produção dominante. Desde a Idade Média, as relações de trabalho entre senhores feudais e servos já apresentavam, de forma explícita, a violência como decorrência da dominação de um sobre o outro. A autonomia não existia para o servo e a vida pública

era incumbência apenas dos proprietários da terra. O surgimento das cidades e a intensificação do comércio possibilitaram o aparecimento de novos personagens econômicos. Nesse contexto, a burguesia comercial se fortaleceu econômica e politicamente e as relações de trabalho, em resposta a essas transformações, se alteraram gradativamente, desenvolvendo, então, uma nova forma de exploração menos vinculada à violência direta e composta de mais sutilezas (FARIA; MENEGHETTI, 2007).

Nessa linha de raciocínio, observa-se que a violência no mundo do trabalho parece ser marca indelével da sociedade ao longo de sua história, como supracitado, assim como da instituição por excelência da contemporaneidade: a empresa moderna. De acordo com Siqueira (2010), os dados apresentados por organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), elencam o universo do sofrimento no trabalho e seus pontos cruciais e visíveis como o “trabalho infantil” e o “trabalho escravo”.

As formas de violência ganharam multiplicidade na maneira como se manifestam no mundo do trabalho e na evolução da teoria administrativa, mais especificamente da administração da produção e das novas formas de gestão. Assim, a violência ocorre quando o poder está concentrado, em uma relação totalmente assimétrica na qual prevalecem os interesses particulares, ainda que utilizando o discurso coletivo para corroborar suas ações (FARIA; MENEGHETTI, 2002).

A violência se oculta em várias modalidades de sofrimento vivenciadas pelo trabalhador nas organizações, como a repetição contínua; a autoaceleração; a medicação indevida para manter o ritmo de trabalho inalterado; a pressão constante por resultados, por metas crescentes; o medo da exclusão e o de não ter o reconhecimento nem mesmo pela dor por ele vivenciada. A sua identidade aos poucos se fragmenta, perdendo-se nos inúmeros processos de trabalho, de um trabalho prescrito que ele não consegue alcançar (SIQUEIRA, 2010).

Rego (2013) menciona a aceleração como um elemento importante nessas circunstâncias. Segundo sua concepção, o termo aceleração originou-se

nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho e refere-se a um modo de se defender. Defesa essa que por um lado protege o trabalhador, mas por outro serve como ferramenta para a gestão; ou seja, por meio da aceleração a organização do trabalho força o sujeito a produzir cada vez mais e em menor tempo, mesmo que isso afete a saúde do trabalhador.

Para endossar essa discussão, trazemos o conceito de Calgaro (2013) de servidão voluntária tanto na perspectiva da psicodinâmica do trabalho quanto na da sociologia clínica. Ou seja, para a Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento é atenuado por meio da servidão como forma de “mascarar” a organização do trabalho injusta ou ainda como forma de defesa, na qual a pessoa nega o seu próprio sofrimento e os dos outros ao seu redor. Já para a sociologia clínica, o discurso organizacional sutil sugere que o indivíduo seja envolvido nos projetos organizacionais, esquecendo seus próprios desejos, convicções e ideais, comprometendo sua subjetividade em função de um desejo que não é o seu, atrelando seu imaginário ao da própria empresa e afastando as possibilidades de sua emancipação.

Diante das práticas de violência, reafirma-se, com base em Faria e Meneghetti (2007), que as diferentes formas de violências não se apresentam isoladas, hierarquizadas e tampouco excludentes. Por exemplo, a violência estrutural pode ser acompanhada da violência física, psíquica e social. Saber em qual delas originam-se suas causas é fundamental para se evitar que a violência se manifeste e se torne banalizada. Nas relações de trabalho, são múltiplas as possibilidades do aparecimento das formas de violência. Por ser a empresa o local da mediação dos interesses, da socialização dos indivíduos, da formação da identidade, da competição, do prazer e do sofrimento, das realizações individuais e coletivas, é natural que surjam sentimentos ambivalentes que regulam as relações sociais.

Deve-se considerar que a violência sempre esteve presente no desenvolvimento da raça humana e, mais do que nunca, faz parte do mundo do trabalho. Historicamente sempre houve dominantes e dominados, reis e súditos, chefes e subordinados, senhores e escravos, e, presumivelmente, será assim até o final dos tempos. De todo modo, resta aos pesquisadores das ciências sociais e aos cidadãos conscientes a incumbência de sensibilizar

gestores, empresários, homens de negócios e “futuros administradores” a respeito da importância do “ser” como contraponto ao materialismo do “ter”, conforme sugere Calgaro (2010).

Enfim, propõe-se essa discussão com o intuito de propiciar às ciências sociais, mais especificamente aos atores da Administração, o espaço/as bases/a oportunidade para repensarem as formas de controle utilizadas na contemporaneidade. Sendo assim, reitera-se, com base em Siqueira, Finazzi e Calgaro (2011), que é necessário um trabalho político para a ressignificação do trabalho e desse contexto apresentado, que se dá pela fala, pela criação do coletivo que permite a troca de vivências e pela reorientação da organização do trabalho, que engloba as condições laborais e a relação líder-liderado. A emancipação do indivíduo se dá tanto por meio de um esforço individual quanto por este esforço coletivo de trocas intersubjetivas. Com base nisso, é possível se pensar em uma minimização da servidão do indivíduo no ambiente de trabalho.

METODOLOGIA

Este estudo refere-se a uma pesquisa interdisciplinar de âmbito nacional e de natureza descritiva com abordagem tanto qualitativa quanto quantitativa. Selecionou-se para a realização deste estudo as Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras (IFES) cadastradas na Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES).

Das 59 Instituições Federais de Ensino Superior cadastradas, 49 ofertam cursos de Administração, subdivididos em seus multicampi representando um total de 68 cursos de Administração.

A pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira, fez-se a coleta de dados diretamente nos *websites* das IFES que ofertam o curso de Administração e na segunda, a aplicação de um instrumento *on-line* junto aos professores dos cursos de Administração das IFES.

Na primeira etapa, pesquisou-se individualmente em cada *website* das IFES, procurando identificar documentos/informações pertencentes ao curso de graduação em Administração que evidenciassem a presença de conteúdos relacionados com as seguintes temáticas: trabalho; saúde;

doença; prazer-sofrimento do trabalhador; formas de violência (assédio moral, *mobbing*¹, *coping*², suicídio no trabalho, *karoshi*³); intensificação do trabalho na contemporaneidade; precarização estrutural do trabalho (emprego/desemprego); qualidade de vida no trabalho, dentre outras correlacionadas.

Nesta etapa, elaborou-se um quadro contendo as 12 categorias de análises: região; nome da disciplina; ementa/súmula; carga horária; período do curso em que é ministrada; objetivos; metodologia de ensino; critérios avaliativos; classificação (obrigatória, optativa e/ou eletiva); departamento ofertante; referências relevantes. Observou-se que algumas IFES possuíam estrutura multicampi, ampliando a população da segunda etapa de investigação para 68 cursos de Administração.

Na segunda etapa, realizou-se contato telefônico com as coordenações de curso e ou departamentos dos 68 cursos de Administração, com o objetivo de apresentar a pesquisa aos coordenadores a fim de que estes disponibilizassem os e-mails dos docentes, viabilizando, assim, a construção do banco de dados dos endereços eletrônicos dos professores para o posterior envio do instrumento de coleta de dados desta etapa.

A ferramenta utilizada para a construção do instrumento foi o Google Docs. O instrumento foi composto por quatro páginas, sendo: p. 1, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE; p. 2, Identificação do Público-alvo; p. 3, O instrumento propriamente dito, composto de dezesseis questões, dentre as quais dez correspondiam a perguntas fechadas e as outras seis a perguntas abertas e p. 4, Agradecimentos.

O banco de dados dos e-mails, baseado nas informações concedidas pelas coordenações de curso e/ou departamentos, correspondeu a um total de 1.163 e-mails. 46 IFES enviaram os e-mails dos professores, 11 encaminharam os dados somente dos coordenadores e/ou secretários e 11 não atenderam ao

1 O termo *mobbing* é considerado sinônimo de assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho, quando se trata de violência pessoal, moral e psicológica no ambiente de trabalho.

2 O termo *coping* é um conjunto de estratégias utilizadas pelos sujeitos para adaptarem-se a circunstâncias adversas, sobretudo situações estressantes.

3 *Karoshi* pode ser definida como uma nova patologia relacionada ao trabalho. Trata-se, portanto, de uma condição pela qual o ato de trabalhar torna-se psicologicamente nocivo, resultando em morte por excesso de trabalho.

pedido. Responderam ao instrumento *on-line* 121 professores, o equivalente a 10,40% da amostra válida.

Com os dados obtidos nesta etapa, sintetizou-se os resultados em 13 categorias de análise: IFES; vínculo institucional; nome da disciplina; carga horária; período do curso em que é ministrada; classificação; temáticas utilizadas; detalhamento das abordagens; relevância da disseminação/utilização desses temas; grau de preparação dos alunos; grau de receptividade dos alunos; dificuldades enfrentadas; tempo de atuação nos cursos de Administração.

A análise dos dados obtidos nesta etapa foi qualitativa (questões abertas) e quantitativa (questões fechadas). Para tanto, as questões abertas do instrumento de pesquisa foram estudadas à luz do método de Análise de Núcleos de Sentido (ANS), inspirado e adaptado por Mendes (2007) da análise de conteúdo categorial desenvolvida por Laurence Bardin (2011). Para a autora, a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza mecanismos sistemáticos e objetivos para descrição e apresentação do conteúdo das mensagens (BARDIN, 2011).

Bardin (2011) organiza em três fases a técnica da análise de conteúdo, sendo que a primeira consiste na pré-análise (leitura flutuante, escolha dos documentos, preparação do material, referência dos índices e elaboração de indicadores); a segunda refere-se à exploração do material propriamente dito; e a terceira fundamenta-se no tratamento dos resultados, na inferência e na interpretação. Tendo como referência as fases descritas, a técnica foi aplicada por meio de procedimentos sistemáticos que envolveram definição de critérios para análise (MENDES, 2007): a transcrição, a seleção, a exploração do material e a codificação.

Assim, por meio da utilização da ANS e com base nas 13 categorias de análise, chegou-se aos seguintes núcleos de sentido: abordagem utilizada ao ministrar a disciplina; relevância da(s) disciplina(s) ministrada(s) no contexto da Administração; dificuldades encontradas ao ministrar a(s) disciplina(s); sugestões deixadas pelos professores participantes.

Já as questões fechadas do instrumento foram avaliadas segundo a Análise de Conteúdo (AC) – um conjunto de técnicas de análise que, por meio de procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo, visa obter

indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições destas mensagens (BARDIN, 2011). Também se utilizou para compilação e sistematização dos dados obtidos relativos às questões fechadas os seguintes recursos: estatística descritiva, médias, modas, distribuição de frequências, elaboração de gráficos de barras e tabelas.

Destaca-se que se fez a devolução deste estudo aos participantes, enviando um relatório da pesquisa para o banco de dados de e-mails.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados da primeira etapa revelam que o estudo sobre as transformações no mundo do trabalho pelos estudantes de Administração em termos “prescritivos” encontra-se presente na estrutura curricular de 21 universidades. Nesta perspectiva, vale destacar a diversificação entre as 34 disciplinas encontradas que abordam essa questão e a forte implicação da abordagem Psicodinâmica do Trabalho para discussão dos desafios da gestão diante das transformações emergentes no mundo do trabalho.

Na segunda etapa, foi possível identificar as disciplinas que contemplam em seus planos de ensino a existência de conteúdos que versam sobre as temáticas: trabalho, saúde, doença, prazer-sofrimento do trabalhador, formas de violência (assédio moral, *mobbing*, *coping*, suicídio no trabalho, *karoshi*), intensificação do trabalho na contemporaneidade, precarização estrutural do trabalho (emprego/desemprego), qualidade de vida no trabalho. Dentre as 16 disciplinas sugeridas no instrumento as três que se destacaram foram: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, e Psicologia Aplicada à Administração.

Estes resultados ratificam a importância e representatividade que estes temas estão ganhando nos cursos de graduação em Administração e revelam que dentre as seis disciplinas que mais foram citadas apenas “Psicologia Aplicada à Administração” não se refere à grade específica do curso de Administração, ou seja, aos conteúdos de formação profissional listado no inciso II do Art. 05, da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005 (BRASIL, 2005).

Tais dados também conferem às disciplinas de “Gestão de Pessoas” e “Recursos Humanos” uma responsabilidade ainda maior, pois revelam o elevado grau de importância dessas disciplinas para a formação desses

profissionais – reiterada nas próprias expressões dos respondentes: *“Acredito que a competência do gestor não é apenas voltada para a utilização técnica da disciplina de recursos humanos (seleção, treinamento, etc.), mas também focalizar nos aspectos subjetivos”*; *“Para mim, é muito importante a discussão desses temas na formação profissional do Administrador, pois, todo gestor é um gestor de pessoas e ele necessita ter uma visão ampla das relações de trabalho na atualidade”*.

Entretanto, em contrapartida com estes dados, observou-se que as disciplinas predominantes nos resultados da primeira fase foram: Psicologia Aplicada à Administração, Sociologia Aplicada à Administração e Tópicos Especiais em Recursos Humanos. Essa nítida divergência entre as principais disciplinas das diferentes etapas e o diversificado leque apresentado nos resultados revelam que esta temática não tem sido exclusividade de disciplinas específicas, pelo contrário, sua disseminação esteve presente em disciplinas distintas.

Diante dessa contradição, vale destacar que poucas são as disciplinas caracterizadas como de formação profissional, como, por exemplo, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, que contemplam em seus planos de ensino e em suas respectivas ementas as temáticas pesquisadas, de acordo com os resultados obtidos por meio dos projetos pedagógicos e planos de ensino analisados na primeira fase. Revelando, assim, que estes conteúdos não estão registrados e inseridos no planejamento formal destas disciplinas, apenas foram evidenciados por intermédio da aplicação do questionário junto aos professores. Sendo assim, percebe-se que há uma demanda emergente por reformulações destes planos de ensino, para que estes transmitam, na verdade, a realidade que tem sido abordada nas disciplinas em sala de aula. Na UFT, por exemplo, a disciplina de Psicologia Aplicada possui uma ementa que não corresponde ao objetivo da disciplina e seu programa, como se pode verificar na transcrição a seguir: *Conceitos fundamentais teóricos em psicologia aplicada. Comportamento individual. Comportamento em grupo e em equipe. Sistema organizacional*.

Discute-se ainda essa questão, considerando a tamanha relevância de se discorrer sobre temas tão atuais nas disciplinas do curso de Administração e tão significativos, no sentido de orientar esses futuros gestores nas suas

decisões a serem tomadas. Para Chanlat (2011), ao mesmo tempo em que jamais tivemos tantas pessoas formadas em gestão, observa-se que diversas decisões tomadas pelos gestores não apresentam os resultados esperados. Segundo o autor, 70% dos processos de reengenharia e de 50% a 70% das fusões redundam, na verdade, em fracasso. E as razões desses fracassos emergem do fato de que os gestores que estavam a frente dessas decisões negligenciaram, em parte ou na sua totalidade, das dimensões centrais do comportamento humano.

Chanlat (2011) destaca, ainda, que enquanto o mundo da gestão e os próprios gestores buscam, de tempos em tempos, nesse universo das ciências sociais alguns elementos de compreensão do ser social, ainda vemos essa tendência conjugar-se, muito frequentemente, com uma visão empobrecida, mecânica, utilitária, simplista ou mesmo parcial da gestão, como vimos nos resultados dos planos analisados na primeira etapa correspondente às disciplinas de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Para o autor, a gestão e os gestores teriam a ganhar se dedicando mais à escuta das ciências humanas do que eles têm feito ultimamente. Esse tipo de atenção consentiria que eles compreendessem melhor o que ocorre e, portanto, refletissem melhor sobre o que é necessário fazer com base no conhecimento obtido de suas próprias práticas. Daí percebe-se a expressiva relevância desta relação: gestão e ciências sociais e humanas.

Os dados da aplicação do instrumento também mostraram as principais temáticas abordadas efetivamente pelos professores nas disciplinas mencionadas: trabalho, qualidade de vida, intensificação do trabalho na contemporaneidade e saúde. Já as mencionadas pelos próprios professores foram: percepção em grupos de trabalho, formas de violência, drogas e assédio sexual e acidentes de trabalho.

Estes dados apontaram que o estudo sobre as temáticas relacionadas com as transformações no mundo do trabalho pelos estudantes de Administração tem sido diversificado. Porém, majoritariamente, o ‘trabalho’ foi considerado como a principal temática abordada pelos docentes dos cursos de Administração, corroborando o que Antunes (2009) já havia pontuado sobre a presença do tema trabalho nos debates atuais.

Outro ponto que merece destaque é que dentre as sete temáticas sugeridas no instrumento (trabalho, qualidade de vida no trabalho, intensificação do trabalho na contemporaneidade, saúde, formas de violência, precarização estrutural do trabalho, prazer-sofrimento do trabalhador) observou-se que uma quantidade significativa dos respondentes marcaram mais de um item e outros marcaram todos os itens sugeridos, revelando a sinergia presente no instrumento com as temáticas que estão se sobressaindo neste campo do saber e que merecem uma evidência maior.

Sob esse aspecto, Calgaro (2010) sugere que é preciso buscar a renovação de um contrato social que não seja focado somente no produtivismo, mas também em questões políticas e existenciais, a fim de harmonizar os homens, mesmo que possa parecer utopia. É preciso promover a não violência nos ambientes de trabalho, é preciso buscar a solidariedade em contraponto à competitividade presente nas organizações. E isso somente será viável se as universidades, em especial os cursos de Administração, formarem gestores preparados para lidarem com as diversas situações relativas a essas temáticas, que se tornarão para estes acadêmicos legítimas conjunturas a serem vivenciadas nos ambientes organizacionais pelos quais serão responsáveis.

Na pesquisa publicada pelo Conselho Federal de Administração (CFA) em 2011, observa-se em face do distanciamento existente entre o que ensina a IES e o que necessita o mercado com relação ao profissional recém-formado em Administração na percepção dos coordenadores/professores respondentes que os dados da pesquisa publicada pelo CFA priorizam temas diversos aos arrolados neste estudo, quais sejam: preocupação com o desenvolvimento de novos empreendedores para a formação de empresas eficientes e lucrativas; com a gestão ambiental e desenvolvimento sustentável para proteger o planeta e as futuras gerações; com a gestão pública tão contestada em nosso país; com a criatividade e inovação a fim de aproveitar o avanço tecnológico em todas as áreas; e, com a gestão das micro e pequenas empresas que constituem a maioria do conjunto das organizações brasileiras.

Os temas correlatos com o objeto da presente pesquisa não foram considerados entre os 21 elencados no estudo realizado pelo CFA (2011). Tal

fato se mostra preocupante para a formação desses profissionais e corrobora o fato dos projetos pedagógicos dos cursos de Administração estarem fundamentados estritamente em demandas técnicas.

Verificou-se que as disciplinas que contemplam as temáticas trabalho e saúde são ministradas nos 3º, 4º e 7º períodos. Constata-se que esta oferta possui alguns aspectos merecedores de consideração: de um lado estão os professores que acham esta oferta em fase muito inicial do curso e do outro lado os que acham que os alunos no final de curso estão mais preocupados com sua futura ocupação, tal como afirma um dos professores respondentes: *“Como a disciplina é ministrada no 7º período os alunos estão, parece, mais preocupados com sua formação para o mercado de trabalho”*.

Tais resultados sugerem que os cursos de Administração elaborem seus projetos pedagógicos distribuindo as disciplinas de forma mais alinhada com a essência e o aprofundamento de cada período, o que permitiria que as disciplinas que abordam a temática em questão de maneira mais específica demandem pré-requisitos como: Teoria Geral da Administração, Comportamento Organizacional, Gestão Social, Sociologia Aplicada, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos I etc. De forma que os acadêmicos que venham a cursar posteriormente essas disciplinas específicas tenham apreendido alguns conceitos essenciais para fomentar o diálogo e aprofundar as discussões. Para tanto, recomenda-se que as disciplinas que abordam a temática objeto deste estudo sejam ministradas para os alunos do quinto e sexto período do curso de Administração.

Quanto ao grau de preparação dos alunos para identificar, abordar e lidar com as questões do sofrimento/adoecimento no trabalho na contemporaneidade, com o intuito de obter indicadores para avaliar como os futuros administradores estão sendo teoricamente instruídos para lidarem com as pessoas e, conseqüentemente, com o prazer-sofrimento vivenciado por elas nos diferentes ambientes de trabalho, observou-se que, sob a ótica dos professores respondentes, os alunos de Administração não estão preparados para identificar, abordar e lidar com estas questões. Na Escala *Likert*, os resultados apresentaram os seguintes percentuais: 1% muito preparados, 6% preparados, 32% razoavelmente preparados, 50%

pouco preparados e 10% nada preparados. Comprovando que desenvolver um novo modelo de gestão de pessoas com base na realidade encontrada nos atuais contextos de trabalho é uma tarefa complexa e depende de inúmeros fatores, o que exige a definição de alguns pressupostos para orientar sua realização: o reconhecimento e o respeito das diferentes estruturas de funcionamento do ser humano (SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Para Oliveira e Moreira (2002, p. 5), “um programa curricular, deve ser estabelecido com base nas necessidades que uma sociedade apresenta em um dado momento histórico, tendo como referência um perfil de profissional e de cidadão que se deseja construir”.

Diante do exposto, reafirma-se com base em Chanlat (2011) que num mundo que tende a privilegiar o econômico e financeiro, o gestor talvez descubra que a atuação gerencial mais eficaz é aquela que leva em conta tanto as pessoas quanto os imperativos econômicos, aquela que enxerga que a consideração pelas pessoas não contradiz com o bom desempenho econômico da organização e que nesse domínio não existe apenas uma maneira de fazer as coisas. Pelo contrário, ele descobrirá que é possível ter sucesso com um menor custo social. Para essa descoberta, o fator preparação dos futuros gestores que estarão à frente de inúmeras organizações requer uma atenção crucial. Por esses motivos, tais dados são visivelmente preocupantes.

Em contrapartida, os dados referentes ao grau de receptividade dos alunos em relação à temática trabalho e saúde apresentam, sob a ótica dos professores, implicações positivas, tendo em vista os seguintes resultados percentuais: 19% (muito receptivos), 57% (receptivos), 19% (razoavelmente receptivos), 10% (pouco receptivos) e 0% (nada receptivos). Tais dados indicam que a maioria dos alunos não impõem resistência à abordagem desses temas nas disciplinas.

Quanto ao tempo de atuação destes professores nos cursos de Administração, constatou-se que 67% possuem até seis anos de atuação, o que revela que tais professores são egressos dos programas de mestrados e doutorados e foram aprovados nos últimos concursos públicos. Destes, 31% estão em estágio probatório e mesmo assim se arriscam a abordar temas tão instigantes e questionadores sobre a realidade do mundo do

trabalho, mostrando com tal postura uma ousadia, pois, estes temas na maioria dos casos ainda não estão oficialmente registrados nos planos de ensino e projetos pedagógicos do curso de Administração das IFES. Pelo contrário, eles aparecem registrados na primeira fase da pesquisa com maior frequência em disciplinas que não são da grade específica do curso de Administração. Esta percepção se concretiza também no trabalho de Silva, Emmendoerfer e Ghizoni (2011), que apresentaram o delineamento de como os cursos de Administração das Instituições Federais de Ensino Superior têm retratado a temática do sofrimento no trabalho.

DISCUSSÕES DOS NÚCLEOS DE SENTIDO: UMA REALIDADE COMPARTILHADA

No primeiro núcleo, *“Abordagem utilizada ao ministrar a disciplina”*, como estratégia metodológica, a maioria dos participantes cita a utilização de *cases*, artigos científicos (teóricos e empíricos), aulas expositivas, seminários, vídeos, músicas e pesquisas de campo que envolvam a questão do trabalho e do trabalhador na sociedade atual. O papel do trabalhador neste cenário de precarização é contextualizado assim como as formas de violência que sofre (estresse, *mobbing*, assédio moral, intensificação do trabalho, violência simbólica e imaginária).

Os participantes citam as abordagens teóricas da ergonomia, qualidade de vida e psicodinâmica do trabalho, porém há um enfoque maior nas questões que debatem a qualidade de vida no trabalho. Notou-se que os temas prazer-sofrimento são citados por alguns participantes; contudo, eles não se aprofundam na abordagem teórica metodológica proposta pela Psicodinâmica do Trabalho, conforme se evidenciou em determinadas ponderações: *“Saúde, prazer no trabalho e na vida pessoal”*; *“Prazer-sofrimento do trabalhador: como ‘aprender’ a gostar do que faz”*.

Identificou-se a presença da discussão de aspectos relativos à precarização estrutural do trabalho, cuja abordagem é feita com base na análise do mercado de trabalho e suas constantes modificações, com as seguintes verbalizações, entre outras: *“globalização, desemprego, terceirização e precarização”*; *“tenho discutido como os alunos que algumas formas da autogestão do trabalho se configuram, na prática, como uma nova forma de exercício de controle, um controle que passa a ser simbólico e sutil, mas não menos efetivo”*.

Analisa-se que discorrer sobre temáticas como estas é fundamental quando se reflete que a precarização estrutural do trabalho pode se tornar, em algum momento da vida desses futuros administradores, estratégias de gestão que configurarão decisões a serem tomadas. Todavia, se esses profissionais tiverem pelo menos o conhecimento da aplicação destas estratégias, já será significativo, pois talvez possam refletir melhor a respeito de suas decisões e ações.

Um dos professores respondentes relatou que os *“sistemas de gestão podem/ devem contribuir para preservar a segurança e a saúde do trabalhador”*, o que está de acordo com a proposta de Dejours (2009, p.53) *“As novas formas de organização do trabalho podem e devem ser questionadas. Elas não têm nada a ver com a consequência inevitável de um destino. Toda organização do trabalho é uma construção humana”*.

Analizou-se também que os temas trabalhados, relatados por alguns professores, são correlatos à ementa da disciplina, ou seja, não estão inseridos diretamente como parte integrante de seus conteúdos. E a maioria dos professores respondentes listaram conteúdos direcionados para as abordagens da qualidade de vida no trabalho, sem maior aprofundamento em outros assuntos que são também relevantes dentro do contexto das relações de trabalho. Os respectivos dados se assemelham aos obtidos na primeira etapa.

No segundo núcleo, *“Relevância da(s) disciplina(s) ministrada(s) no contexto da Administração”*, verificou-se a preocupação dos professores em trabalhar as temáticas junto aos alunos de Administração como também identificou-se que é necessário promover constantes alterações nos currículos pedagógicos para aprimorar e aproximar a formação dos profissionais em Administração à realidade das demandas sociais que se apresentam na contemporaneidade, especificamente, aquelas relacionadas às mudanças no mundo do trabalho e aos novos modelos de gestão que estão sendo sutilmente inseridos nas organizações, sem que se percebam ou mesmo se discutam as implicações para a saúde dos trabalhadores.

Os resultados revelaram uma cautela comum entre os professores em trabalhar uma formação teórico-crítica com os alunos de Administração. Há concordância em discutir *“valores que ferem a dignidade humana no trabalho”*

bem como oprimir as formas de violência que têm sido vivenciadas nas organizações.

Notou-se neste núcleo que os respondentes afirmaram que a formação do administrador não apenas carece, mas demanda/exige a disseminação desses conteúdos, considerando que, com a incorporação desses conhecimentos, os futuros administradores poderão contribuir com a melhoria das organizações e, conseqüentemente, com o desenvolvimento de uma sociedade mais humana e justa. Há consentimento quanto a essas temáticas serem fundamentais à formação de qualquer profissional, no entanto, *“ganham especial relevância para os administradores, cujas decisões dependem desse mapeamento”*.

Tais resultados sugerem que a disseminação dessas temáticas entre futuros gestores se configura como uma importante ferramenta a ser adotada para minimizar os efeitos da organização atual do trabalho. A literatura aponta inúmeras estratégias que atreladas a esta apresentariam grandes impactos (FARIA; MENEGHETTI, 2002; SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Algumas verbalizações revelam ainda que tais abordagens são constituídas por temas contemporâneos e, portanto, merecem indispensável atenção, até mesmo porque estão ou estarão presentes no dia a dia do futuro administrador.

No que se refere ao terceiro núcleo, *“Dificuldades encontradas ao ministrar a(s) disciplina(s)”*, a maioria dos professores respondentes não relatou dificuldades. No entanto, os que relataram ponderaram pontos de expressiva importância, como: *“a falta de interesse pelo tema”*; *“a naturalização dos conteúdos”*; *“o despreparo dos alunos e a falta de convívio com o ambiente de trabalho”*; *“a ausência de interesse dos alunos em ler temas que requerem análises críticas”*; *“o fato que os alunos, na grande maioria, estão preocupados em se colocar no mercado de trabalho e não em criticá-lo”*.

Este último tópico corrobora o estudo de Martins (2010), que discute que os alunos concluintes do curso de Administração estão focados em sua inclusão no mercado de trabalho, seja ela no setor público, privado ou no terceiro setor, aceitando até mesmo que esta admissão seja por tempo

determinado (terceirização, estágio, bolsas de estudo), o que vai ao encontro dos dados apresentados nos estudos de Antunes (2000, 2008, 2009 e 2011), que majoritariamente descrevem esta dura realidade, cuja conceituação dada pelo autor refere-se à precarização estrutural do trabalho, ou seja, às conjunturas da nova morfologia do trabalho.

O desconhecimento do cotidiano do trabalho foi relatado pelos respondentes, revelando que os alunos, na grande maioria, são jovens e desconhecem as dinâmicas do mundo do trabalho. O que faz com que possuam uma imagem distorcida que não corresponde à realidade do trabalho. E quando forem inseridos nos mais variados ambientes de trabalho se depararão com a dinâmica do prazer-sofrimento, com um prescrito que não corresponde ao real, com a desestruturação do trabalho formal, com a violência simbólica e sutil, dentre tantos outros elementos elencados nessa pesquisa que compõem esta realidade.

Mencionou-se também como uma dificuldade mostrar aos alunos de maneira efetiva os efeitos financeiros do investimento na saúde dos trabalhadores – uma dificuldade legítima. Tratar de questões que envolvem custos, para futuros administradores que são ensinados desde o primeiro período do curso a maximizar os lucros e minimizar os custos, mesmo que seja para proporcionar o bem estar dos funcionários, representa um desafio. Daí surge a necessidade de se estabelecer estratégias que transmitam que os investimentos em saúde dentro das organizações não representam meramente despesas, e sim, um menor custo social.

Outro fator relevante detectado nesse núcleo relatado pelos professores respondentes é a postura passiva dos alunos que acreditam não haver outra alternativa para as relações de trabalho precarizadas.

Por fim, o quarto núcleo, “*Sugestões deixadas pelos professores participantes*” – um núcleo criado devido o número significativo de sugestões deixadas pelos professores. Algumas verbalizações deste núcleo se caracterizaram como sugestões técnicas, como, por exemplo, que a pesquisa poderia ser mais aberta, que poderíamos captar recursos para o seu desenvolvimento, que fosse levado em consideração no perfil do professor a sua titulação, dentre outras.

Com relação à análise dos elogios, identificou-se a receptividade dos professores ao tema da pesquisa: *“Gostei dessa pesquisa; muito oportuna para despertar novos horizontes e saberes para complementar e modernizar os conteúdos da Administração”, “Parabéns pela iniciativa da pesquisa, acredito que estudos nessa temática são de grande relevância para a área de Administração e para a Sociedade”*.

Sob esse prisma, confirmamos que o objeto dessa pesquisa é fundamental para proporcionar avanços no que tange à inserção dessas temáticas nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação em Administração, reiterado pelo fato de que as pesquisas nesta linha revelam que trabalho, saúde e gestão são temas indissociáveis.

Ponderou-se também, neste núcleo, a manifestação por parte dos professores em receber os resultados da pesquisa, em que se destacam as seguintes verbalizações: *“Quero receber resultado da pesquisa, pois será um bom subsídio para discussão em sala de aula com os alunos”, “Achei fantástico essa pesquisa, serve até de modelo para outras pesquisas a serem realizadas aqui mesmo na Universidade, Parabéns!”*.

Dessa forma, com base na análise e discussão realizadas é possível apontar conclusões sobre esta pesquisa a fim de destacar suas contribuições para a coordenação pedagógica e o ensino de conteúdos como “trabalho” e “saúde” nos cursos de Administração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal verificar nos currículos dos cursos de graduação em Administração de Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras (IFES) os conteúdos relacionados a “trabalho” e “saúde”, focados nas transformações do mundo do trabalho e nas vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores na contemporaneidade.

Na primeira etapa encontrou-se a abordagem dos temas trabalho e saúde em diversas disciplinas, distribuídas da seguinte forma entre as regiões: na região sul, das oito IFES que possuem o curso de Administração, quatro apresentaram tais disciplinas; na região norte, das cinco IFES que ofertam o curso de Administração, três apresentaram tais disciplinas; na região centro-oeste, das cinco IFES que possuem o curso de Administração, três apresentaram tais disciplinas; na região nordeste, das 15 IFES que possuem o curso de Administração, quatro apresentaram tais disciplinas; e na região sudeste, das 16 IFES que possuem o curso de Administração, sete apresentaram tais disciplinas.

Os indicadores obtidos nesta etapa revelam que o sudeste, nordeste e sul se destacam dentre as regiões do Brasil quanto à discussão das abordagens das temáticas pesquisadas, como também comprovam a presença das temáticas pesquisadas em 34 disciplinas. Detectou-se que já existem no curso de Administração das instituições pesquisadas algumas disciplinas específicas que abordam tais conteúdos, cujos planos de ensino versam “inteiramente” acerca das transformações do mundo do trabalho e suas implicações para a saúde do trabalhador, quais sejam: Gestão da Qualidade de Vida e do Estresse no Trabalho; Organizações, Trabalho e Subjetividade; Processos Psicossociais do Trabalho; Tópicos Especiais RHI – Psicodinâmica do Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Tais implicações evidenciam que alguns cursos de Administração já complementaram e modernizaram os seus conteúdos/currículos com um direcionamento específico para atenderem a necessidade vigente de formar e preparar profissionais da área da gestão habilitados técnica, humana e conceitualmente para lidar com as consequências das transformações do

mundo do trabalho. Pode-se verificar que o estudo sobre as transformações no mundo do trabalho pelos estudantes de Administração (futuros administradores), em termos “prescritivos”, encontra-se presente na estrutura curricular destas 34 disciplinas de 21 universidades contendo ainda uma forte implicação da abordagem Psicodinâmica do Trabalho para discussão dos desafios da gestão diante das transformações no mundo do trabalho.

Na segunda etapa, responderam ao instrumento de pesquisa 121 professores, 42 dos quais não abordam a temática trabalho e saúde em suas disciplinas, enquanto 78 o fizeram, representando um percentual de 65% dos professores das 57 IFES participantes da pesquisa nessa fase.

Por meio da aplicação do instrumento, foi possível identificar as disciplinas que contemplam em seus planos de ensino a existência de conteúdos que versam sobre a temática trabalho e saúde. Nessa perspectiva, as três que se destacaram foram: Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Psicologia Aplicada à Administração. Pode-se inferir por esses dados que tanto os professores com formação em Administração quanto aqueles com formação em Psicologia são figuras importantes para o desenvolvimento da racionalidade substantiva requerida dos futuros profissionais em Administração. E acredita-se que esse diálogo entre a formação dos professores somente é possível por meio da interdisciplinaridade e que, por essa razão, faz-se necessário intensificá-lo nos currículos de Administração.

No que tange às principais temáticas abordadas efetivamente nas disciplinas de acordo com os professores respondentes: trabalho, qualidade de vida, intensificação do trabalho na contemporaneidade e saúde são as que se sobressaem. Já as listadas pelos próprios professores foram: percepção em grupos de trabalho, formas de violência, drogas e assédio sexual e acidentes de trabalho.

No que se refere à classificação das disciplinas (obrigatória / optativas e ou eletivas), observou-se uma nítida divergência entre os resultados da primeira e da segunda etapas. Na primeira etapa, das dez disciplinas a que se obteve acesso à classificação, identificou-se que cinco são obrigatórias, três são eletivas, e duas são optativas. Dado relevante que nos leva a inferir que

a metade das disciplinas que abordam a temática são optativas e ou eletivas, ou seja, nos currículos atuais, de acordo com os projetos pedagógicos analisados, essas disciplinas ainda estão procurando o seu espaço e não atingem todos os futuros formandos em Administração das IFES brasileiras. Em contraponto a estes resultados, na segunda etapa, a classificação que se sobressaiu com 86% foi a obrigatória. Tais resultados revelam que apesar da sutil disseminação destas temáticas nos cursos de Administração, sua presença não está evidenciada somente nas disciplinas optativas, como identificado na primeira etapa.

A carga horária predominante das disciplinas foi 60 horas tanto nos resultados da primeira etapa quanto nos da segunda. Entretanto, encontrou-se na primeira fase em 5 disciplinas chaves a carga horária de 30 horas (Gestão da Qualidade de Vida e do Estresse no Trabalho; Estudos Organizacionais Contemporâneos; Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho; Tópicos em Administração: Gênero e Trabalho; Tópicos Especiais de Organização e Recursos Humanos I). Tais dados ratificam que a quantidade de horas destinadas a estas disciplinas está aquém do necessário, uma vez que estas temáticas possuem vastas filiações teóricas para serem trabalhadas.

Como implicação positiva, ressalta-se que os professores respondentes classificaram o grau de receptividade dos alunos como receptivos (57%), o que indica que a maioria dos alunos não fazem resistência à abordagem desses temas nas disciplinas. Também se mostram receptivos a esta questão os professores, que mesmo com pouco tempo de serviço nas IFES (67% até seis anos) levam para a sala de aula as discussões suscitadas muito provavelmente nos programas de mestrado e doutorado dos quais são egressos.

As influências teóricas preponderantes nas disciplinas objeto de análise possuem uma forte implicação da abordagem Psicodinâmica do Trabalho e também em Qualidade de Vida no Trabalho para discussão dos desafios e perspectivas da gestão diante das transformações emergentes no mundo do trabalho.

De modo geral, a pesquisa apontou que os cursos de Administração das IFES brasileiras abordam os conteúdos relacionados a trabalho e saúde.

Porém, a incidência dessas temáticas ainda é limitada, uma vez que são poucos os projetos pedagógicos que possuem várias disciplinas integradas que as abordam. A maioria retrata a temática de forma dispersa, tendo apenas determinados tópicos dentro de uma única disciplina, que na íntegra não foi constituída para aprofundar as abordagens dos temas analisados. As implicações deste estudo sugerem que a disseminação dessas temáticas entre futuros gestores se configura em uma importante ferramenta a ser adotada para minimizar os efeitos da organização atual do trabalho. A literatura aponta inúmeras estratégias que atrelada a esta, apresentariam grandes impactos na tentativa de diminuir ou mesmo amenizar o crescente processo de adoecimento oriundo das relações de trabalho na contemporaneidade.

Em síntese, esta pesquisa evidenciou que debater o dimensionamento das temáticas trabalho e saúde nos cursos de Administração é essencial para a formação de futuros gestores mais capacitados e menos alienados quanto às novas práticas de gestão da contemporaneidade bem como revelou que os cursos de Administração teriam a ganhar se dedicando mais à escuta das ciências humanas para a formação dos Administradores.

Nessa perspectiva, visando apontar caminhos para suprir essa lacuna encontrada nos projetos pedagógicos dos cursos de Administração, observou-se a possibilidade da inserção e da expansão de disciplinas para debaterem a temática trabalho e saúde de forma aprofundada, como já encontrado em algumas disciplinas das IFES pesquisadas na primeira etapa. Isso seria uma forma de reduzir a lacuna de aprendizagem entre o que acontece na prática das organizações sobre trabalho, saúde e sofrimento em relação àquilo que é ensinado como unidade curricular para a formação de administradores, já que esses conteúdos não têm sido alvo das principais revistas de negócios e de periódicos científicos da área de Gestão de Pessoas ou de Administração de Recursos Humanos (RYNES; GILUK; BROWN, 2007).

Para futuras pesquisas, recomenda-se aprofundar este estudo com as instituições privadas e com base nessa nova investigação levantar estudos comparativos, uma vez que a pesquisa atual não permite estabelecer parâmetros generalizantes acerca da real disseminação da temática (trabalho e saúde) nos cursos de Administração em nível nacional e internacional.

Para tanto, indica-se que novas pesquisas sejam realizadas com o intuito de se chegar aos professores, inclusive aos professores não respondentes deste estudo.

Conclui-se com esta pesquisa, apesar dos esforços identificados na incipiente literatura internacional que trata dos conteúdos sobre “trabalho, saúde e sofrimento” em cursos superiores de Administração, que há necessidade de capacitações e de fóruns de discussão sobre esses conteúdos sob uma perspectiva interdisciplinar tanto no Brasil quanto em outros países. Uma vez que as poucas publicações internacionais existentes na área de administração sobre esses conteúdos estão sendo desenvolvidas essencialmente em campos ligados a estudos críticos e a ética nos negócios, o que abre oportunidades para outros campos de conhecimento, como a do ensino e da pesquisa em administração.

Diante do exposto, acredita-se que este trabalho contribuirá significativamente para a formação de futuros administradores mais preparados para lidar com as questões emblemáticas do mundo do trabalho e suscitará a discussão da necessidade de expandir, e não enxugar, as disciplinas que discutem as relações entre trabalho e saúde, para além da visão positivista de recursos humanos. Disciplinas que considerem a subjetividade *do* e *no* trabalho precisam fazer parte da matriz obrigatória que forma os futuros gestores.

REFERÊNCIAS

- AMADO, G.; ENRIQUEZ, E. Psicodinâmica do Trabalho e Psicossociologia. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, A. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2011. cap. 6, p. 99-131.
- ANTLOGA, C.; MENDES A. Sofrimento e adoecimento dos vendedores de uma empresa de material de construção. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 255-262, 2009.
- ANTUNES, R. A classe-que-vive-do-trabalho: a forma de ser da classe trabalhadora hoje. In: ———. (Org.). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2000. Cap. VI, p. 101-117.
- . Os dilemas do trabalho no limiar do século 21. Dossiê: Qual é o sentido do trabalho? **Revista Cult**, ano 12, nº 139, p. 54-56. 2009.
- . Século XXI: A nova era da precarização estrutural do trabalho? In: DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. A. Sá. (Orgs.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília – DF: Época, 2008. Cap. 1, p. 13-20.
- . Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, n.107, p. 405-419, 2011.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DIRIGENTES DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR. **Andifes**. Disponível em: <http://www.andifes.org.br/?page_id=224> Acesso em: 23/09/2014.
- AZZI, R.; ALMEIDA, P.; FERREIRA, L. Ensino de psicologia em cursos superiores: problematizando desafios. **Contrapontos**, v. 7, n. 2, p. 393-404, 2007.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BRASIL. Congresso. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 23/09/2014.
- . **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Ministério da Educação. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>. Acesso em: 23/09/2014.
- CALGARO, J. C. C. Ensaio sobre os efeitos perversos do gerencialismo no sofrimento do trabalhador: contribuições da sociologia clínica e teoria crítica. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. Cap. 11, p.179-192.
- . Servidão Voluntária. In: VIEIRA, F de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 391-394.
- CARROLL, A.; BUCHHOLTZ, A. **Business and society: Ethics, sustainability, and stakeholder management**. Stamford, US: Cengage Learning, 2014.

CAVALCANTE, L.; OLIVEIRA, H.; CAVALCANTE, S. Análise das contribuições de *Dejours* para o entendimento da relação prazer/sofrimento no trabalho do profissional de saúde mental – Estudo de caso em um Centro de Atenção Psicossocial, em Fortaleza (CE). In: EnANPAD, 33., 2009. São Paulo. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2009.

CHANLAT, J. O desafio Social da Gestão: a contribuição das ciências sociais. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, A. (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. Cap.7, p. 110-126.

COELHO, F. de S. A Educação Superior Brasileira: convergências e divergências com o mundo do trabalho. In: EnANPAD, 15., 2001. São Paulo. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2001.

COLE, G. S. Managing the human resources of work: a review of personnel/human resource management texts. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 4, p. 881-888, 1985.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO – CFA. **Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRAs**. Disponível em: < <http://www.cfa.org.br/aco-es-cfa/pesquisa-nacional/PesquisaPerfil2011.pdf>>. Acesso em: 23/09/2014.

DAINTY, A.; LOOSEMORE, M. (Eds.). **Human Resource Management in Construction: Critical Perspectives**. Abingdon/UK: Routledge, 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

———. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M.; CRUZ LIMA, S. C.; FACAS, E. P. (Orgs.). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho**. Brasília/DF: Paralelo 15, 2007. p. 13-26.

———. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? Dossiê: Qual é o sentido do trabalho? **Revista Cult**, ano 12, nº 139, p. 49-53, 2009.

———. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, v. 14, n. 3, p. 27-34. 2004.

DUARTE, F. S. **Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: Entre as clínicas da cooperação e das patologias**. 2014. 142f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO) – Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2014.

EMMENDOERFER, M. L.; DIAS, F. S. “Máquinas de ensinar?”: um estudo comparativo do controle simbólico do tempo com docentes de Cursos de Administração em duas IES de Belo Horizonte/MG. **Revista Alcance**, v.14, n. 3, p. 385-404, 2007.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. 2009. 115f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO) – Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2009.

FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

- . O Sequestro da Subjetividade e as Novas Formas de Controle Psicológico no Trabalho: uma abordagem crítica ao modelo *toyotista* de produção. In: EnANPAD, 15., 2001. São Paulo. *Anais...* São Paulo: Anpad, 2001.
- FARIA, J. H. de.; MENEGHETTI, F. K. A instituição da violência nas relações de trabalho. In: FARIA, J. H. de (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. Cap. 12, p. 278-298.
- ; ———. A Instituição da Violência nas Relações de Trabalho. In: EnANPAD, 26., 2002. Salvador. *Anais...* São Paulo: Anpad, 2002.
- ; ———. **Dissimulações discursivas e violência no trabalho**. Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais - EPPEO, 2011. Working Paper.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estud. psicol.**, v. 6, n. 1, p. 93-104. 2001.
- ; ———. **Trabalho e Riscos de Adoecimento: O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira**. Brasília/DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003.
- FREITAS, L. G. Assujeitamentos nas organizações: qual o espaço para a mobilização subjetiva?. In: FERREIRA, M.; ARAUJO, J.; ALMEIDA, C.; MENDES, A. (Orgs.). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011. cap. 10, p. 195-206.
- GHIZONI, L. D. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – TO (ASCAMPA)**. 2014. 308f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO). Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2014.
- GÓMEZ, J. J. O. Dispositivos de la clinica lacaniana: contribuciones para la escucha del sufrimiento em el trabajo. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. cap. 10, p. 185-202.
- HAMRAOUI, E. Soufrance au travail, politiques de santé publique, management humaniste et evaluation: la vie pour enjeu de questionnement. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. Cap. 6, p. 115-138.
- HOSMER, L. R. T. The other 338: Why a majority of our schools of business administration do not offer a course in business ethics. **Journal of Business Ethics**, v. 4, n. 1, p. 17-22, 1985.
- IAMAMOTO, M. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 2006.
- LHUILIER, D. L'intervention em Psychosociologie du Travail. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. cap. 4, p. 81-102.

LIMA, S. C. da C. **Coletivo de Trabalho e Reconhecimento: Uma análise psicodinâmica dos cuidadores sociais**. 2011. 220f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO). Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2011.

MAGALHÃES, E. A.; SILVEIRA, S. F. R.; ABRANTES, L. A.; FERREIRA, M. A. M.; WAKIM, V. R. Custo do ensino de graduação em instituições federais de ensino superior: o caso da Universidade Federal de Viçosa. **Rev. Adm. Pública**, v.44, n.3, p. 637-666, 2010.

MARTINS, A. C. **Atuação do Adminsitrador na Ótica de Alunos Ingressantes e Concluintes do Curso de Administração da UFT**. 2010. 45 f. Trabalho de Estágio (Graduação em Administração) – Fundação Universidade Federal do Tocantins – UFT. Palmas/TO, 2010.

MENDES, A. M. B. Prazer, reconhecimento e transformação do sofrimento no trabalho. In: ———. (Org.). **Trabalho & Saúde – Entre a emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2008. cap. 1, p. 13-25.

———. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B.; ARAÚJO, L. K. R. **Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014.

MORRONE, C. F. **“Só para não ficar desempregado” ressignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais**. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO) – Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2001.

NASCIMENTO, M. M. R. **Organização do trabalho bancário de suporte e atendimento e vivências de sofrimento**. 2012. 122f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PSTO) – Universidade de Brasília. Brasília/DF, 2012.

OLIVEIRA, T.; MOREIRA, D. A Ética no Currículo do Curso de Administração. In: EnANPAD, 26., 2002. Salvador. **Anais...** São Paulo: Anpad, 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Conceito de Saúde Segundo a OMS**. Disponível em: <<http://www.alternativamedicina.com/medicina-tropical/conceito-saude>>. Acesso em: 13/01/2013.

PÉRILLEUX, T. Politique Du Symptôme. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. Cap. 2, p. 47-64.

PUJOL, A. Colectivo de trabajo, actividad y subjetividade: uma mirada clínica. In: MENDES, A. M.; MORAES, R. D.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá, 2014. Cap. 8, p. 155-176.

- REGO, V. B. Aceleração. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M. B.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 33-37.
- RYNES, S. L.; GILUK, T. L.; BROWN, K. G. The very separate worlds of academic and practitioner periodicals in human resource management: Implications for evidence-based management. *Academy of Management Journal*, v. 50, n. 5, p. 987-1008, 2007.
- SARAIVA, L. A. S. A educação superior em administração no Brasil e a questão da emancipação: um túnel no fim da luz? *Gestão & Planejamento*, v. 12, n. 1, p. 41-60, 2011.
- SILVA, E. S. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 13-19.
- SILVA, F. R.; EMMENDOERFER, M. L.; GHIZONI, L. D. Sofrimento no trabalho: como os cursos de administração das instituições federais de ensino superior tem abordado esta temática. In: Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do trabalho, 2., 2011, Brasília/DF. **Anais...** Brasília/DF, 2011.
- SIQUEIRA, M. V. S. Gestão, violência e servidão nas organizações: contribuições da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, A. M. B. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 165-178.
- ; FINAZZI, M.; CALGARO, J. C. C. Reflexões acerca da servidão no contexto organizacional. In: FERREIRA, M.; ARAUJO, J.; ALMEIDA, C.; MENDES, A. M. B. (Orgs.). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011, Cap. 9, p. 183-194.
- SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*. v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009.
- SOUTO, D. F. **Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.
- VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.

DADOS DOS AUTORES

FERNANDA RODRIGUES DA SILVA* *nanda_adm@uft.edu.br*

Mestre em Desenvolvimento Regional pela UFT

Instituição de vinculação: Universidade Federal do Tocantins

Palmas/TO – Brasil

Áreas de interesse em pesquisa: Mundo do trabalho, psicodinâmica do trabalho, gestão social e controle social.

* *Universidade Federal do Tocantins*

Av. NS 15, 109 Norte, Bloco I, Sala 16 - Núcleo de Economia Solidária – NESol

Plano Diretor Norte Palmas/TO 77001-923

LILIAM DEISY GHIZONI *ldghizoni@gmail.com*

Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela UnB

Instituição de vinculação: Universidade Federal do Tocantins

Palmas/TO – Brasil

Áreas de interesse em pesquisa: Trabalho, saúde do trabalhador, psicodinâmica do trabalho e psicanálise.

MAGNUS LUIZ EMMENDOERFER *magnus@ufv.br*

Pós-Doutor em Ciências da Administração pela Universidade do Minho, Portugal

Instituição de vinculação: Universidade Federal de Viçosa

Viçosa/MG – Brasil

Áreas de interesse em pesquisa: Gestão e Políticas Públicas (Turismo, Cultura e Economia Criativa), Empreendedorismo e Métodos Qualitativos.