

FACULDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Edinei Fabiani

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:**  
Estudo com Analistas de Empresas no Ramo Metalúrgico em Marau

Marau

2017

Edinei Fabiani

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:**

Estudo com Analistas de Empresas no Ramo Metalúrgico em Marau

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasileira de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Claudia Piccolotto Concolato.

Marau

2017

Edinei Fabiani

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO:**

Estudo com Analistas de Empresas no Ramo Metalúrgico em Marau

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasileira de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Banca Examinadora

---

Profª. Claudia Piccolotto Concolato - FABE

---

Prof. - FABE

---

Prof. - FABE

Dedico este trabalho a minha esposa Juliane e aos meus pais Francisco e Teresinha, por sempre me incentivarem e entenderem que o conhecimento é um bem precioso e fundamental na formação do indivíduo na sociedade.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por diariamente me amparar e me fortalecer para dar continuidade nesta caminhada.

A minha esposa, por sempre me dar força e palavras de incentivo nos momentos de insegurança.

Aos meus pais, pelo carinho, apoio e que por muitas vezes compreenderam minha ausência, entendendo a importância da formação profissional para a vida.

As minhas irmãs. Vocês são especiais!

A todos os professores, pela paciência em repassar seus conhecimentos e nos fazer enxergar um mundo novo através do ensino.

A professora orientadora Claudia Piccolotto Concolato, pela compreensão e orientação na conclusão desta pesquisa.

A todos meus colegas e amigos, pela troca de conhecimento, amizade e por fazerem parte da minha vida neste curto período de tempo.

Por fim, agradeço a todos que de uma forma ou de outra contribuíram na minha formação acadêmica e experiências vividas, com certeza jamais esquecerei.

Muito obrigada a todos!

## RESUMO

O trabalho é primordial na sociedade e na vida do homem, a crescente busca por produtividade e alcance de metas pelas organizações fez com que aos trabalhadores fosse imposto uma carga excessiva de responsabilidades e cada vez mais precisando dominar seus sentimentos. Em virtude disso, faz-se necessária aplicar uma investigação sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho através da Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), divididos em quatro fatores dois relacionados às vivências de prazer (Realização Profissional e Liberdade de Expressão) e dois ligados ao sofrimento (Esgotamento Emocional e Falta de Reconhecimento). Será aplicado um questionário para 40 colaboradores de Indústrias Metalúrgicas no município de Marau, que ocupam o cargo de analistas sem distinção de funcionalidade desempenhada pelos mesmos na empresa, tendo como enfoque principal o objetivo de identificar como os analistas vivenciam o prazer no trabalho, como vivenciam o sofrimento no trabalho. Identificando também quais os pontos positivos e negativos apurados no contexto pesquisado. De posse do questionário respondido pode-se avaliar a real situação vivenciada por estes profissionais e constatar a relação dos resultados com o contexto atual das empresas do setor metal mecânico do município.

**Palavras chave:** Analistas. Prazer. Sofrimento.

## ABSTRACT

Work is essential at society and in man's life, the increasing search for the productivity and reach of goals by organizations made workers were imposed to a excessive burden of responsibilities and each of them need dominate more his feelings. In view of that, it was made necessary to apply a research about the experiences of pleasure and the suffering in work. Pleasure and Suffering Indicators at Work Scale (PSIWS), separated in four factors: two related to the pleasure experiences (Professional Realization and Freedom of Expression) and two linked to the suffering (Emotional Exhaustion and Lack of Recognition), in this case the study was applied in 40 contributors of metallurgical industries of the town of Marau, that occupy the position of analyst without distinction of functionality performed to the same members of the company main objective is the identify how the analysts experience the pleasure at the work, and suffering of that. Also identifying the positive and negative points determinated in the search context. In the answered questionnaire can be avaliated the real situation experience of the professionals and verified the relation the results, with the present context experience to the company in the mechanical metal sector of the municipality.

**Keywords:** Analyst. Pleasure. Suffering.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Escalas de avaliação prazer/sofrimento no trabalho.....	21
Quadro 2 - Avaliação fatores positivos.....	27
Quadro 3 - Avaliação fatores negativos.....	27
Quadro 4 - Fatores de prazer.....	28
Quadro 5 - Fatores de sofrimento.....	29

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero (sexo).....	31
Tabela 2 - Frequência e percentual de distribuição da população e escolaridade.....	32
Tabela 3 - Avaliação do fator liberdade de expressão.....	33
Tabela 4 - Avaliação do fator realização profissional.....	34
Tabela 5 - Avaliação do fator esgotamento profissional.....	35
Tabela 6 - Avaliação do fator falta de reconhecimento.....	36
Tabela 7 - Médias (homens e mulheres) dos indicadores de prazer no trabalho.....	37
Tabela 8 - Médias (homens e mulheres) dos indicadores de sofrimento no trabalho.....	37
Tabela 9 - Médias dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho.....	38

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	12
1.2 OBJETIVOS .....	12
<b>1.2.1 Objetivo Geral .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>13</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>14</b>
2.1 CONCEITUANDO O TRABALHO .....	14
<b>2.1.1 O que é trabalhar.....</b>	<b>14</b>
2.2 PRESSÃO NO TRABALHO .....	17
2.3 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO .....	18
<b>2.3.1 Prazer no trabalho.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 Sofrimento no trabalho .....</b>	<b>19</b>
2.4 SENTIDO DO TRABALHO.....	20
2.5 ESCALAS PARA AVALIAR A PSICODINÂMICA DO TRABALHO .....	20
<b>2.5.1 Escala de avaliação de prazer e sofrimento no trabalho.....</b>	<b>21</b>
<b>3 ASPECTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>23</b>
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	23
<b>3.1.1 Natureza .....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 Nível .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.3 Estratégia.....</b>	<b>24</b>
3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO .....	25
3.3 PARTICIPANTES .....	25
3.4 PROCESSO DE COLETA .....	26
3.5 PROCESSO DE ANÁLISE .....	29
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>31</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO .....	31
4.2 ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIPST) .....	32
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A relação de prazer e sofrimento nos faz refletir sobre sua constante influência no desempenho profissional e pessoal dos colaboradores dentro das organizações, esta abordagem deve levar em consideração os benefícios que o sentimento de prazer pode proporcionar no ambiente de trabalho, bem como os malefícios do sofrimento neste mesmo ambiente. Só após 1968 o trabalho passou a ser encarado no contexto de saúde mental, tendo ligações diretas com o sofrimento originado pelas suas condições de aplicação, a partir disso é que se pode aprimorar e entender melhor o que se passa na mente dos trabalhadores. (DEJOURS 2009)

Para Dejours (2009) o trabalho é um fator determinante para estruturar o ser social, determina o comportamento e vivências do indivíduo bem como, sua capacidade física e mental de encarar as situações diárias seja no trabalho ou na vida pessoal e em virtude disto é possível identificar as situações de prazer e sofrimento ou até mesmo de desgaste no trabalhador.

Com base neste tema a proposta é aprofundar o estudo, identificando a pressão e a satisfação desses funcionários no ambiente de trabalho no cargo de analista em empresas do setor metalúrgico na cidade de Marau-RS. Este cargo, em específico, é estratégico dentro das organizações, pois tem contato direto e indireto tanto com pessoas de chão de fábrica, quanto com cargos de gestão de pessoas. A função de analista é ocupada por um grupo de pessoas que trabalha sob pressão constante para o atingimento de metas e mediação de conflitos envolvendo pessoal de várias áreas da organização. Sendo que o autor deste estudo ocupa essa função dentro de uma empresa, e essa é uma das motivações para a realização deste estudo.

Analistas são líderes de áreas administrativas, por exemplo: analista de planejamento, engenharia, logística, custos, controladoria, recursos humanos, vendas entre outros, que pode ou não ter sob seu comando um grupo de pessoas, que por sua vez desenvolvem determinadas tarefas conforme delineadas pelo responsável neste caso o analista. São responsáveis pelo cumprimento de metas e apoio às áreas diretas de sua atuação, acompanhando o processo no qual está envolvido gerando resultados, dando suporte, atuando na gestão de pessoas da sua equipe, buscando melhorias contínuas, atuando em conjunto com outras áreas na análise de dados, etc.

Esta pesquisa visa buscar maior entendimento sobre o prazer e o sofrimento no trabalho vivido por analistas do setor metal mecânico, identificando através da aplicação de um questionário a real situação das pessoas que desempenham esta função, contribuindo assim com pesquisas futuras não só no mesmo ramo, mas também relacionado à gestão de pessoas, e entendendo melhor os sentimentos dos trabalhadores na indústria e como isto afeta seu desempenho profissional. Neste sentido, a seguir apresenta-se o problema e os objetivos do estudo:

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como se dá a vivência de prazer e sofrimento no trabalho de pessoas que exercem o cargo de analista em empresas do ramo metal mecânico no município de Marau-RS?

### 1.2 OBJETIVOS

Os objetivos representam como base central do trabalho, apurar a relação entre prazer e sofrimento no ambiente de trabalho num determinado grupo de pessoas com cargo de Analistas em suas respectivas áreas em empresas do ramo metalúrgico do município de Marau-RS.

#### 1.2.1 Objetivo Geral

Conhecer a vivência de prazer e sofrimento no trabalho de pessoas que exercem o cargo de analista em empresas do ramo metal mecânico no município de Marau-RS.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

Identificar como os analistas vivenciam o prazer no trabalho.

Identificar como os analistas vivenciam o sofrimento no trabalho.

Contribuir para a identificação dos principais pontos tanto de prazer quanto de sofrimento no trabalho para os analistas na realidade atual do contexto pesquisado.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema se justifica pela falta de trabalhos relacionados sobre o assunto, e interesse em abordar sobre o sofrimento e o prazer do trabalhador dentro das empresas na função administrativa como analistas, neste caso em empresas do ramo metalúrgico de Marau-RS. Sendo assim, é importante entender e aprofundar sobre o assunto no sentido de conhecer e levantar dados sobre o prazer e o sofrimento no trabalho sentido por estes colaboradores.

Nunca se cobrou e exigiu tanto resultado dos trabalhadores do que no último século dentro das empresas, a busca por resultados faz com que se os trabalhadores tenham que aprender a lidar com situações de extrema pressão psíquica nas funções que exercem, devendo assim ser trabalhado o lado emocional no sentido de estarem ou não satisfeitos com o reconhecimento por tal responsabilidade exercida.

Segundo Mendes (2004), o prazer/sofrimento é fruto de auto avaliações aplicadas pelos trabalhadores para a correção de sua saúde, entendendo melhor as causas do sofrimento e buscando alternativas para uma melhor saúde. A ideia central é identificar quais são os problemas enfrentados no seu ambiente de trabalho e como lidam com situações diárias de conflito interno, sua visão sobre o cargo, satisfação e angústias de trabalho.

Já para Dejours (2009) o fator sofrimento caracteriza-se como uma vivência de inúmeras experimentações dolorosas, como o sentimento de angústia, fobia e indecisões que provêm de embates e contestações que se originam do confronto entre os anseios e privações do trabalhador e o perfil de determinada circunstância de produção.

Desta forma, o sofrimento se instala no indivíduo quando o ambiente ao seu redor já não fornece mais possibilidades de satisfazer as ambições do trabalhador. A realização deste trabalho e a proposição desse problema de pesquisa, apurando as vivências diárias dos analistas visou buscar um crescimento intelectual ainda maior para a realização das tarefas corriqueiras da função, apurando alguns dados sobre o que lhes causam sofrimento e prazer durante o trabalho.

Com o entendimento deste problema pode-se avaliar e tratar melhor o desempenho dos trabalhadores, pois, uma vez apurada a causa dos sentimentos sejam eles de prazer ou sofrimento fica mais fácil prever e tratar melhor o trabalhador no contexto homem/trabalho. Fazendo assim com que o ambiente onde o trabalhador está inserido seja equilibrado e suas tarefas se tornem cada vez mais produtivas.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 CONCEITUANDO O TRABALHO**

A seguir será abordado o assunto trabalho discorrendo sobre os seguintes tópicos: o que é trabalhar, pressão no trabalho, prazer e sofrimento no trabalho e sentido do trabalho.

#### **2.1.1 O que é trabalhar**

Trabalhar faz parte da vida dos seres humanos, foi trabalhando que nós humanos conseguimos construir e organizar civilizações, é através do trabalho que geramos conhecimento, bens materiais, satisfação pessoal e sem dúvida o desenvolvimento econômico necessário para serem reconhecidos perante a sociedade em geral. Neste sentido (DEJOURS, 2001 apud DEMETRIO, 2013) identifica como o trabalho edifica a construção da identidade no âmbito da psicologia.

No âmbito da psicologia, diz que o trabalho tem lugar central na construção da identidade, nas relações de gênero e na construção da sociedade. Em psicodinâmica do trabalho, ele visa argumentar a tese da centralidade do trabalho ante a construção da identidade, pois o trabalho é também uma atividade dirigida ao outro, ou seja, trabalhamos sempre para alguém, quais sejam: para um patrão, para um chefe, para nossos subordinados e para nossos colegas. (p. 15 )

Para Bendassolli e Soboll (2011) o trabalho é definido como atividades a serem desenvolvidas num conceito de abranger homens e mulheres, no intuito de caracterizar formas de trabalho e o que se faz necessário para tal.

Trabalho é a atividade coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho. Trabalhar significa se defrontar com prescrições, procedimentos, matérias ou instrumentos a serem manipulados; significa se defrontar com pessoas para acolher ou cuidar, porém trabalhar pressupõe, também colaborar com uma hierarquia organizacional e com os quais interagir para atingir o objetivo de produção de um bem ou de um serviço. Em outras palavras, o trabalho vem inevitavelmente acompanhado da confrontação com o real, isto é, com algo que se dá a conhecer para quem trabalha por meio de sua resistência à sabedoria do trabalhador, e leva o sujeito a pensar e agir de forma diversa daquela prevista pela organização do trabalho.

Baseando-se no exposto acima pode-se identificar e entender o significado de trabalho no contexto humano, transformando radicalmente sua forma de agir e pensar. O trabalho por si só já é compreendido como uma obrigação sendo que é a partir dele que se tira o sustento, com o passar dos séculos surgiu várias formas de se aplicar o trabalho na sociedade, ele pode ser simples e aplicado como meio de auto sustentabilidade ou também como forma de gerar renda para posteriormente adquirir algo em troca, porém nesta segunda opção é preciso seguir regras que se não forem bem trabalhadas dentro das organizações podem sim ser um fator determinante para o adoecimento deste indivíduo gerando uma série de preocupações e problemas.

Muitos autores debatem sobre a posição do trabalho no mundo social, seu valor nas relações indivíduo/sociedade e na criação do próprio indivíduo. O trabalho é muito mais do que o atributo de trabalhar ou até mesmo de comercializar seu esforço em troca de remuneração, há também um reconhecimento social pelo trabalho que é determinante para sua aceitação em grupos de direitos sociais. (LANCMAN, SZNELWAR, 2004)

Quando se sugere o assunto trabalho, não se pode deixar de citar duas formas atribuídas a ele; que são o trabalho “real” e o trabalho “prescrito”, de acordo com Dejours, C.; Abdoucheli, E., 1994. A seguir será feita uma análise sobre estas duas formas para que possamos entendê-las melhor e o que alguns autores as denominam.

Trabalho real é contextualizado com ênfase na percepção de práticas que mostram sob a forma de estratégias operacionais, o contexto de trabalho que tenta elaborar um comprometimento aceitável entre as obrigações do trabalho prescrito e o contentamento do próprio trabalhador. A cultura do trabalho real tem o propósito de tornar visível o dever primordial da performance dos trabalhadores, que por meio das atividades atribuídas a eles desenvolvem saberes táticos, que os auxiliam ainda mais a ocupar espaço nos trabalhos prescritos, para que possam ao mesmo tempo desenvolver atividades de forma eficiente e buscando a excelência nas atividades de bens e serviços. (FERREIRA, 1999)

Contribuindo com a ideia de trabalho Lancman e Sznelwar (2004, p. 64) falam com mais clareza a organização do trabalho real e como interpretá-lo.

A organização do trabalho real aparece, de fato, como compromisso. Mas este compromisso não é realizável sobre uma base de argumentos técnicos apenas, o que seria muito simples. Na medida em que há necessariamente a passagem por um trabalho de interpretação, há também a multiplicidade de interpretações possíveis e, por conseguinte, conflito entre as diferentes interpretações dos agentes. Construir um compromisso passa de fato por um jogo social. A organização real do trabalho é um produto das relações sociais.

O trabalho prescrito é enfatizado com base na definição de tarefas (formais e informais) que operacionaliza uma divisão do trabalho e divulga implicitamente modelos de situações e de sujeitos. A cultura do trabalho prescrito tem o intuito de mostrar que o paradigma de racionalização do trabalho (Taylor, Fayol) permanece atual, hegemônico e explicitamente presente nos modelos de gestão organizacional orientando concepções e práticas que por meio das tarefas buscam controlar os modos de pensar e de fazer dos trabalhadores. (FERREIRA, 1999)

Daniellou, Laville & Teiger (1989, p. 48), no que diz respeito ao trabalho prescrito, em texto clássico de ergonomia é assim formulado:

Diferentes serviços da empresa definem, previamente, uma produção, um trabalho, os meios para realizá-lo: estes são determinados por meio de regras, de normas e de avaliações empíricas. Para um posto de trabalho, um trabalhador, um grupo de trabalhadores será designado tarefas, isto é, o tipo, a quantidade e a qualidade da produção por unidade de tempo e meios para realizá-las (ferramentas, máquinas, espaços...). Deste conceito teórico do trabalho e dos meios de trabalho provém o que chamamos de trabalho prescrito, isto é, a maneira como o trabalho deve ser executado: o modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e as regras a respeitar.

A configuração do trabalho prescrito no âmbito das organizações se inscreve no campo das diferentes formas de organização do trabalho que surgem no século XIX, mas toma forma e corpo ao longo do século XX. Globalmente, o debate dos modelos de organização do trabalho tem como pano de fundo seja de forma explícita ou implícita, uma concepção de homem que, em consequência, definirá seu papel e lugar no sistema produtivo. (FERREIRA, 1999)

## 2.2 PRESSÃO NO TRABALHO

Atualmente as organizações vivem em um ambiente globalizado e competitivo, a busca por resultados torna-se cada vez mais desafiadora exigindo cada vez mais dos trabalhadores a capacidade de tolerar cobranças e viver constantemente sob pressão. Por outro lado, as organizações veem a necessidade de investir em programas de qualidade de vida no trabalho visando assim, uma melhora no bem-estar dos funcionários, de sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, de seus resultados.

Dejours (1990) quando se refere à pressão, deixa claro que se deveria confrontar o que titula “cadências infernais”, de tal forma a fazer assim referência ao ritmo acentuado de trabalho e à pressão vivida pelos trabalhadores, separando estas condições do trabalho manual do intelectual.

Para Albrecht (1990) a pressão se iguala às demandas que requerem alguma espécie de adaptação. O estresse refere-se a um conjunto específico de condições orgânicas e bioquímicas que refletem a tentativa deste ajuste. Contudo, Aylmer (2010, p. 14), diz que a capacidade de lidar com a pressão no trabalho é limitada e depende de alguns fatores:

Entretanto, a capacidade de as pessoas lidarem com a pressão é limitada e dependente de três conjuntos de fatores: fatores do indivíduo (como a idade, a formação educacional e familiar) fatores sociais (como a instabilidade econômica, insegurança, trânsito/distância do trabalho) e os fatores ligados à empresa (a indústria em que atua, o clima no ambiente de trabalho, a chefia imediata e sua relação com os colaboradores).

O nível de pressão pelo alcance de resultados, a concorrência e a dificuldade por um espaço no mercado, fazem com que o trabalho seja uma constante na vida do

trabalhador moderno. As organizações, por sua vez, já começam a perceber a importância do ser humano para o alcance de resultados. Pois, a capacidade de pensar, de ser criativo, de dar soluções aos problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas.

A pressão existe e tende a aumentar em conjunto com a demanda de produção, assim como na baixa de volume de produção, são situações distintas que por um lado, a busca é por produzir a qualquer custo aumentando os ganhos da empresa e por outro lado há a baixa produção principalmente em tempos de crises vividos pelas empresas atualmente, que em relação aos cortes nos quadros de trabalho, acabam sobrecarregando algumas pessoas na busca de suprir as necessidades de funções que sofreram cortes. Isto acaba gerando uma pressão enorme por resultados e junto vem o medo de desligamento e incertezas nas pessoas.

## 2.3 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

Neste tópico será apresentada a relação entre o prazer e o sofrimento no ambiente de trabalho, visando compreender melhor como estas vivências afetam o desempenho dos trabalhadores em seu dia-a-dia.

### 2.3.1 Prazer no trabalho

Conforme Codo et al (1993) prazer ou bem-estar está vinculado ao intuito de âmbito recompensador, sendo assim, quando ele é exercido em tal ambiente, faz com que os trabalhadores gostem do produto realizado. Também se pode definir prazer como relação à satisfação de necessidades de grau elevado pelo indivíduo, resultando em manifestação inesperada, tendo em vista as contradições impostas pela sociedade. (MENDES, 2007)

Para o prazer ser fonte de saúde tem que haver a condição do reconhecimento daquele que trabalha, uma vez que neste reconhecimento reside a possibilidade de dar sentido ao prazer vivenciado pelos trabalhadores. Em outras palavras, podemos dizer

que o reconhecimento é condição indispensável no processo de mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho desempenhando um papel fundamental na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer. (MERLO, et. al 2003)

Como podemos observar para que haja uma relação de prazer no trabalho por parte do indivíduo é necessário que se considere uma série de aspectos, dentre eles o reconhecimento pelo trabalho executado, mas também o seu grau de satisfação pelo que se está desempenhando seja por ele ou pela organização.

### **2.3.2 Sofrimento no trabalho**

Da mesma forma que o trabalho é lembrado por um lado como fonte de prazer ele também é lembrado como fonte de sofrimento, além de dor física o indivíduo está sujeito consequências emocionais e sociais que podem alterar radicalmente suas vidas. (MERLO, et.al 2003)

No mesmo caminho Dejours (1992) diz que o sofrimento também é causado pelo medo que de certa forma paralisa os trabalhadores, tanto no modo físico quanto psicológico. Não falando em pressão, nem em dores, cada indivíduo vive sua própria solidão, como aparece quando o rearranjo das organizações não é mais acessível, quando trabalhadores esgotam suas capacidades de adequação natural do trabalho e suas qualidades próprias. (TORRES; ABRAHÃO, 2006)

O sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições e socializa esses produtos pessoais por meio dos atos subjetivos. O homem é um sujeito que reage e se organiza mental, afetiva e fisicamente em função de suas interpretações. “Ele age sobre o processo de trabalho, contribuindo para a construção e a evolução das relações sociais implicadas no trabalho.” (TORRES; ABRAHÃO, 2006)

O sofrimento no trabalho acarreta danos notáveis ao trabalhador em questão, dependendo do caso pode sim desencadear doenças que prejudicarão ainda mais o indivíduo. Uma boa condição de trabalho juntamente com um plano de carreira desenvolvido pelos Recursos Humanos nas organizações pode auxiliar a diminuir este impacto, mas só isto não é suficiente, é preciso também que seu ambiente de trabalho seja propício para o desempenho de suas funções, uma ótima equipe de trabalho com

líderes e gestores treinados pela organização, sem sombra de dúvida ajuda e muito a minimizar este sofrimento.

## 2.4 SENTIDO DO TRABALHO

A comprovação do trabalho pelo seu reconhecimento atribuído por outros indivíduos é um elemento primordial do sentido do trabalho, que contribui na construção da identidade do sujeito (GERMET, 2011). Contudo, Dejours. (2009) afirma que a maioria dos indivíduos não consegue alcançar sua própria identidade sozinho, precisando da visão de outro, na confirmação de seu trabalho. É através do trabalho que o indivíduo considera a identidade um escudo para a saúde psíquica e a fortalece, protegendo ainda de descompensações psicológicas e construindo sua identidade social, para isso é preciso ter a relação com o real e relação estabelecida no trabalho conforme citação abaixo.

As estratégias coletivas de defesa contribuem de maneira decisiva para coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver, viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação, do prazer e do sofrimento. Psicodinâmica do Trabalho passa pela tarefa da reflexão coletiva que através da intercompreensão torna visível as razões, a racionalidade, o sentido do trabalho, é a problemática enfrentada pelos trabalhadores ao realizar a seu trabalho. Sendo assim capaz de pensar o trabalho, de simbolizar e encontrar uma interpretação, o trabalhador pode negociar e fazer a organização do trabalho mudar. (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 14)

## 2.5 ESCALAS PARA AVALIAR A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

No âmbito da psicodinâmica do trabalho conforme Mendes (2007) é possível avaliar o trabalho em quatro categorias interdependentes relacionando trabalho e risco de adoecimento representados nos itens abaixo:

A primeira é relativa às organizações, nas condições socioprofissionais e condição de trabalho na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT);

A segunda categoria trata a descrição das exigências relacionando o custo físico, cognitivo e afetivo no trabalho definindo assim Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT);

A terceira categoria, é a aplicada neste trabalho, diz respeito ao sentimento do trabalho, ressalta as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, Escala de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST);

A quarta e última categoria aborda os efeitos do trabalho na saúde, avaliando as consequências de danos físicos e psicossociais, denominada Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

### 2.5.1 Escala de avaliação de prazer e sofrimento no trabalho

Apresentadas as quatro categorias de avaliação sobre a psicodinâmica do trabalho, o foco agora é no terceiro item que é o tema do desta pesquisa a categoria (EIPST), que possui uma divisão de quatro escalas de avaliação de prazer e sofrimento no trabalho, que para melhor entendimento está ilustrada no quadro abaixo:

**Quadro 1- Escalas de avaliação Prazer/Sofrimento no Trabalho**

<b>Dimensões</b>	<b>Significado das dimensões</b>	<b>Escalas</b>	<b>Significado das Escalas</b>
Vivências	Descrição dos sentidos do trabalho. Realização profissional e liberdade de expressão, relacionadas ao prazer, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, associados ao sofrimento, para	Realização Profissional	Vivência de gratificação profissional, orgulho, identificação com o trabalho que faz.
		Liberdade de Expressão	Vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre meu trabalho.
		Esgotamento Profissional	Vivência de

	agrupados avaliar as vivências provocadas pelo trabalho.		frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho.
		Falta de Reconhecimento	Vivência de injustiça, indignação e desvalorização.

Fonte: Barbosa, F. L. S; Bizarria, F. P. A; Santos, A. R.; Moura, H. J. Moura, E. A. (2016).

Para que se possa compreender melhor o quadro acima, é a partir das informações expostas nele que foi estruturada a base central do questionário.

### **3 ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Neste capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos para elaboração do projeto de pesquisa a fim de responder do problema proposto. Gil (2008) diz que pesquisa é um procedimento racional e sistemático que tem por objetivo proporcionar respostas aos problemas propostos.

Essa pesquisa se desenvolve ao longo de um processo com fases, desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados. Dessa forma, será abordado no delineamento da pesquisa variáveis envolvidas no estudo, participantes, processo de coleta e processo de análise.

#### **3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA**

Nesta seção serão delineadas as qualificações em relação à construção da pesquisa, também serão abordados e detalhados os métodos que se fazem necessários para a sua elaboração. Buscando assim alcançar os objetivos que a pesquisa está propondo recebendo um tratamento analítico conforme os propósitos do trabalho nesta pesquisa, divididas e explicadas através dos próximos três itens: natureza, nível e estratégia.

##### **3.1.1 Natureza**

No que diz respeito à abordagem existem dois tipos de pesquisa: a quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa é lida com números usa modelos estatísticos para explicar os dados e é considerada uma pesquisa de levantamento de opinião. Já a pesquisa qualitativa evita números e lida com interpretação da realidade social. (BAUER; GASKELL, 2014)

Com embasamento em Mendes (2007) a pesquisa abordada é possível caracterizar quanto à sua natureza como quantitativa.

### **3.1.2 Nível**

A pesquisa exploratória é especialmente proveitosa em indústrias altamente inovadoras, pois ela não só identifica novas tecnologias, como também, objetiva descobrir as tecnologias que atendem às reais necessidades da empresa ou do consumidor. (HAIR, 2005)

Na compreensão de Diehl e Tatim (2004) a pesquisa de caráter exploratória tem o intuito de propor mais familiaridade com o problema, sendo possível esclarecer melhor os fatos e criar a partir disso algumas hipóteses, o oposto disso é a pesquisa descritiva que tem o objetivo maior descrever as particularidades da população ou evento elaborando relações entre as variáveis.

### **3.1.3 Estratégia**

A estratégia adotada para este trabalho, que busca conhecer a realidade das vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos trabalhadores que exercem a função de analistas no ramo metal mecânico no município de Marau, é o estudo de caso. O estudo de caso permite um estudo aprofundado de um ou poucos objetivos e que possa permitir um amplo detalhamento, adotado para investigações de fenômenos das mais distintas áreas do conhecimento, podendo ser definido como um conjunto de dados que descrevem uma fase ou a totalidade do processo, trazendo clareza e entendimento de seus resultados apurados. (DIEHL; TATIM, 2004)

### 3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO

Para Marconi e Lakatos (2011) a variável de estudo é o sistema classificatório ou o que se denomina de conjunto de categorias ou blocos. Variável, ou classificação é uma ordenação dos casos em duas ou mais categorias totalmente inclusivas.

Objetivando buscar estabelecer a relação prazer/sofrimento e pressão-sentido do trabalho dos analistas de uma empresa metalúrgica, mensurando e analisando as seguintes variáveis de estudo: prazer e sofrimento no trabalho.

Segundo Mendes (2007) o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, principalmente, na prática de uma tarefa que tenha um significado importante para a elaboração e para a sociedade. Com relação ao sofrimento é destacado como vivências de angústias, de medo e insegurança, provocam o indivíduo a procurar soluções frente às discrepâncias entre o trabalho (GHIZON; MENDES, 2010). Contudo o prazer e o sofrimento coexistem em uma estabilidade precária, precisando ser desvelados para que se afirmem condutas organizacionais do trabalho, adequando-se ao bom funcionamento de uma instituição. (GODOY, 2009)

Esta definição de prazer e sofrimento são duas variáveis que representadas e divididas em quatro escalas de avaliação: realização profissional, liberdade de expressão, esgotamento profissional e falta de reconhecimento, compondo as duas primeiras escalas ligadas ao prazer e as outras duas ligadas ao sofrimento conforme serão representadas no quadro 1, e nos quadros 4 e 5 onde agrupam 32 itens de avaliação de sentimentos.

### 3.3 PARTICIPANTES

A pesquisa tem o objetivo conhecer e identificar como a pressão sofrida em decorrência das atividades a serem realizadas interfere nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. A pesquisa foi aplicada a um grupo de trabalhadores que ocupam o cargo de Analistas em empresas do setor Metal Mecânico de Marau-RS, sendo enviada à 40 participantes, deles 26 homens e 14 mulheres, obtendo o retorno de 31 respondentes sendo 21 homens e 10 mulheres. Através da coleta pode ser identificado

seu gênero, seu grau de instrução e as respostas de 32 perguntas através de um questionário que tem por objetivo identificar seu grau de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho.

O interesse sobre a pesquisa se dá pelo fato do pesquisador, conforme já citado, atuar na mesma área e a necessidade de compreender, como estas pessoas em seus cargos de analista no ramo metalúrgico vivenciam no dia-a-dia o prazer e o sofrimento no trabalho, levando também em conta a crise do setor nos últimos anos. Com isso começou a busca destes colaboradores dentro da empresa onde o pesquisador trabalha, e depois por intermédio de amigos e as próprias empresas, sobre quais eram as pessoas que ocupavam esta função na empresa.

Sabendo que se tratam de pessoas com formação acadêmica e que exercem um papel de liderança dentro da organização, alguns não possuem equipes a seu comando e outros possuem equipes de trabalho sob seu comando. Estas pessoas têm um papel muito importante para as empresas onde atuam, pois são cargos estratégicos, podendo atuar direta e indiretamente na produção do início ao fim dos processos administrativos e de execução. Foram aplicadas as pesquisas somente em empresas do setor metalúrgico que possuem o cargo de analista. Todos foram engajados neste estudo buscando o entendimento e esclarecimento de seus sentimentos através da pesquisa.

### 3.4 PROCESSO DE COLETA

A definição do plano de coleta de dados utilizado em uma pesquisa é muito importante, pois é a partir desse processo que serão obtidas as informações necessárias para: análise do estudo. A coleta de dados para Marconi (2002) é definida como a “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos”

Com este embasamento a psicodinâmica no trabalho que busca o estudo de prazer e sofrimento, foi realizada principalmente por Dejours a partir do fim da década de 1980, ao longo do tempo teve alterações que foram necessárias, pois segundo ele com o passar dos anos houve mudanças na estruturação nas formas de trabalho e evolução do entendimento humano nas vivências de trabalho e seus contextos. Desta forma, a

importância deste tipo de avaliação se faz necessária pelo processo de validação e sua conexão com os conceitos impostos pela teoria, conforme Apêndice A.

A escala EIPST é formada por quatro fatores; dois deles para avaliar o prazer, a realização profissional é liberdade de expressão e dois para avaliar o sofrimento no trabalho, falta de reconhecimento e esgotamento profissional, os quais são apresentados a seguir. (MENDES; 2007)

Considerando o fator prazer que são itens positivos é utilizada uma escala de 7 pontos que tem por objetivo avaliar os últimos seis meses de ocorrências de prazer e sofrimento no trabalho; assim, 0= nenhuma, 1= uma vez, 2= duas vezes, 3= três vezes, 4= quatro vezes, 5= cinco vezes e 6= seis vezes ou mais. Considerando-se as médias (M) como fruto para as vivências de prazer conforme o Quadro 2.

**Quadro 2: Avaliação fatores positivos**

Prazer	Média	Avaliação
	Acima de 4,0	Positiva, satisfatória;
	Entre 3,9 e 2,1	Moderada, crítico;
	Abaixo de 2,0	Raramente, grave;

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Considerando os fatores de sofrimento, a escala tem os valores invertidos para o que se considera positivo ou negativo, conforme apresentado no Quadro 3.

**Quadro 3: Avaliação fatores negativos**

Sofrimento	Média	Avaliação
	Acima de 4,0	Raramente, grave;
	Entre 3,9 e 2,1	Moderada, crítico;
	Abaixo de 2,0	Positiva, satisfatória;

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Para avaliar o prazer no trabalho, o primeiro fator se constitui da Realização Profissional, conceituada na vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que é desempenhado. O segundo fator é a Liberdade de Expressão, vivenciada por liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho representados pelo Quadro 4.

**Quadro 4: Fatores de prazer**

Fator		Itens avaliados
Prazer	Liberdade de Expressão	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liberdade com a chefia para negociar o que precisa;</li> <li>- Liberdade p/ falar sobre o meu trabalho com os colegas;</li> <li>- Solidariedade entre os colegas;</li> <li>- Confiança entre os colegas;</li> <li>- Liberdade p/ expressar minhas opiniões no local de trabalho;</li> <li>- Liberdade para usar minha criatividade;</li> <li>- Liberdade p/ falar sobre meu trabalho com as chefias;</li> <li>- Cooperação entre os colegas;</li> </ul>
	Realização Profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfação;</li> <li>- Motivação;</li> <li>- Orgulho pelo que faço;</li> <li>- Bem-estar;</li> <li>- Realização profissional;</li> <li>- Valorização;</li> <li>- Reconhecimento;</li> <li>- Identificação com as minhas tarefas;</li> <li>- Gratificação pessoal com as minhas atividades;</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

Para avaliar o sofrimento no trabalho, o primeiro fator é o esgotamento profissional: exalta a frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho, possui 7 itens. E por último o fator falta de reconhecimento, vivenciado pela injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do trabalho possui 8 itens, ambos os dois fatores representados pelo Quadro 5.

**Quadro 5: Fatores de sofrimento**

Fator		Itens avaliados
Sofrimento	Esgotamento Profissional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esgotamento emocional</li> <li>- Estresse</li> <li>- Insatisfação</li> <li>- Sobrecarga</li> <li>- Frustração</li> <li>- Insegurança</li> <li>- Medo</li> </ul>
	Falta de Reconhecimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de reconhecimento de meu esforço</li> <li>- Falta de reconhecimento de meu desempenho</li> <li>- Desvalorização</li> <li>- Indignação</li> <li>- Inutilidade</li> <li>- Desqualificação</li> <li>- Injustiça</li> <li>- Discriminação</li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo Autor (2017)

### 3.5 PROCESSO DE ANÁLISE

A correlação descrita por Marconi e Lakatos (2011) nada mais é do que fazer uma relação entre as variáveis, ou seja, verificar se há conexão e ligação entre as mesmas. Foram enumerados 40 questionários e aplicados com os profissionais das empresas metalúrgicas de Marau-RS que exercem a função de analista dentro da empresa.

Os dados coletados foram tabulados através das respostas preenchidas pelos profissionais questionados na pesquisa enviada. Desta forma, fica claro o entendimento das respostas aplicadas e respondidas a cada item avaliado.

A coleta e análise destes resultados podem ajudar a entender melhor como colaboradores desta pesquisa em questão administram seus sentimentos diários, como pressão, sofrimento e prazer no seu ambiente de trabalho.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados oriundos da pesquisa proposta, sobre as vivências de prazer e de sofrimento no ambiente de trabalho das pessoas que ocupam o cargo de analista no ramo metal mecânico em Marau. Também será apurada a caracterização da população pesquisada, apresentação da análise dos dados pesquisados e sugestões de aperfeiçoamento dos resultados obtidos.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

A pesquisa foi aplicada com uma análise da caracterização dos respondentes, tendo sido enviados os questionários a 40 funcionários na função de Analista em empresas do Ramo Metalúrgico. A partir disto buscaram-se os dados sobre gênero e grau de instrução, conforme as tabelas abaixo 1 e 2, sendo que a tabela 1 apresenta a frequência e percentual de distribuição da população quanto ao gênero.

**Tabela 1: Gênero (sexo)**

Gênero	Número de Participantes	%
Feminino	10	32,26%
Masculino	21	67,74%
Total	31	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Na Tabela 1 está evidenciada a presença predominante do grupo do gênero masculino (67,74%) em junção ao gênero feminino (32,26%), que nesta área da metalurgia ainda está ganhando e conquistando seu espaço.

Na Tabela 2 a população foi classificada conforme sua escolaridade.

**Tabela 2: Frequência e percentual de distribuição da população e escolaridade**

<b>Grau</b>	<b>Número de Participantes</b>	<b>%</b>
Ensino Técnico	1	3,22
Ensino Superior Incompleto	8	25,80
Ensino Superior Completo	13	41,94
Pós-Graduação	9	29,04
Total	31	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Na Tabela 2 fica evidenciado dentre os participantes a maioria 41,94% tem Ensino Superior Completo, seguido de 29,04 % com Pós-Graduação. Os demais avaliados, 25,80% ainda estão concluindo o Ensino Superior e a minoria 3,22% possui somente curso Técnico.

#### 4.2 ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIPST)

Para Mendes e Ferreira (2007) a escala EIPST é aplicada por quatro elementos: sendo que dois servem para avaliar o prazer, subdividido em liberdade de expressão e realização profissional e, outros dois que avaliam o sofrimento no trabalho também subdividido em esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

A base central da escala tem por objetivo avaliar os analistas nos últimos seis meses, quantas vezes ocorreram vivências de prazer e sofrimento no trabalho na seguinte forma, a tabelas 3 e 4 avaliam as vivências de prazer que consideram os itens positivos em uma escala de 7 pontos; 0= nenhuma, 1= uma vez, 2= duas vezes, 3= três vezes, 4= quatro vezes, 5= cinco vezes e 6= seis vezes ou mais. Considerando-se as médias (M) para as vivências de prazer:

Acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatória.

Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico.

Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.

A Tabela 3 apresenta o fator Liberdade de Expressão.

**Tabela 3: Avaliação do fator liberdade de expressão**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)		
Item	Média	Avaliação
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	4,00	Satisfatório
Liberdade p/ falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,39	Satisfatório
Solidariedade entre os colegas	4,19	Satisfatório
Confiança entre os colegas	4,10	Satisfatório
Liberdade p/ expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,10	Satisfatório
Liberdade para usar minha criatividade	3,55	Crítico
Liberdade p/ falar sobre meu trabalho com as chefias	3,03	Crítico
Cooperação entre os colegas	4,65	Satisfatório
Resultado Geral	4,00	Satisfatório

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

O fator liberdade de expressão está ligado ao indicador de prazer; observando os dados acima é possível identificar que a maioria dos itens alcança a avaliação positiva, tendo avaliação geral do fator liberdade de expressão  $M= 4,0$  sendo assim considerado satisfatório. O item que teve a maior média está representado pela cooperação entre os colegas com a  $M= 4,65$  seguido do item liberdade p/ falar sobre o meu trabalho com os colegas que fica com  $M= 4,39$ , isso ocorre devido à função de analista ser estratégica dentro do contexto aplicado, pois se faz necessária essencialmente a comunicação e o bom relacionamento entre colegas.

De acordo com Ghizoni e Mendes (2010) o sentimento de prazer se define como reconhecimento do trabalho prestado, juntamente com tudo aquilo que aproxima o indivíduo das possibilidades que a organização oferece. O sentimento de ser reconhecido na sua atividade, a liberdade, a auto identificação e o sentimento de orgulho com as

tarefas realizadas também são consideradas vivências de prazer. (MENDES; MORRONE, 2010)

No entanto, observam-se também dois itens que foram considerados críticos: o de liberdade para usar minha criatividade com  $M= 3,55$  e liberdade p/ falar sobre meu trabalho com as chefias com  $M= 3,03$ .

Neste contexto fica clara a deficiência de diálogo no que diz respeito à aproximação do empregado X empregador, tornando limitadas suas ideias e a conversa com seu gestor, prejudicando assim seu desempenho a curto e longo prazo. A Tabela 4 apresenta os itens do fator realização profissional.

**Tabela 4: Avaliação do fator realização profissional**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)		
Item	Média	Avaliação
Satisfação	3,29	Crítico
Motivação	2,94	Crítico
Orgulho pelo que faço	3,87	Crítico
Bem-estar	2,90	Crítico
Realização profissional	2,94	Crítico
Valorização	1,97	Grave
Reconhecimento	2,16	Crítico
Identificação com as minhas tarefas	4,23	Satisfatório
Gratificação pessoal com as minhas atividades	3,16	Crítico
Resultado Geral	3,05	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (. 2017)

Nesta tabela também estão relacionados os fatores indicadores de prazer, de modo geral o fator Realização Profissional atinge o patamar crítico com  $M= 3,05$ , com base nisso é possível identificar que a grande maioria dos itens tem avaliação crítica tendo, como item mais preocupante valorização com  $M= 1,97$  considerado grave, seguido do item reconhecimento avaliado com  $M= 2,16$ , e do item Bem-estar  $2,90$ .

Os demais também apresentam média abaixo do esperado, porém um item se destaca o de Identificação com as minhas tarefas com a  $M= 4,23$ , mostrando que apesar do resultado geral, ao menos neste item há uma avaliação satisfatória, os colaboradores embora desmotivados e apreensivos se identificam com as tarefas, talvez pelo fato de conseguirem desempenhá-las de forma coerente com o que se espera.

As Tabelas 5 e 6 avaliam as vivências de sofrimento, que por sua vez tem como base os itens negativos. Seguindo a análise com base novamente na média (M):

Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave.

Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico.

Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório.

**Tabela 5: Avaliação do fator esgotamento profissional**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)		
Item	Média	Avaliação
Esgotamento emocional	3,65	Crítico
Estresse	3,87	Crítico
Insatisfação	3,84	Crítico
Sobrecarga	2,94	Crítico
Frustração	3,58	Crítico
Insegurança	3,23	Crítico
Medo	2,32	Crítico
Resultado Geral	3,35	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Neste fator todos os itens respondidos têm avaliação crítica com média geral  $M= 3,35$ , tendo o item medo com  $M= 2,32$  o mais baixo seguido também do item sobrecarga com  $M= 2,94$  e o item insegurança na  $M=3,23$ . São estes itens que se aproximam da avaliação grave, este fator juntamente com a próxima Tabela 6 avaliada abaixo, mostra sem sombras de dúvida a real situação do setor metalúrgico, que já vem sofrendo com a crise nos últimos anos. A Tabela 6 apresenta os itens do fator Falta de Reconhecimento.

**Tabela 6: Avaliação do fator falta de reconhecimento**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)		
Item	Média	Avaliação
Falta de reconhecimento de meu esforço	3,52	Crítico
Falta de reconhecimento de meu desempenho	3,45	Crítico
Desvalorização	2,81	Crítico
Indignação	3,61	Crítico
Inutilidade	1,77	Satisfatório
Desqualificação	0,90	Satisfatório
Injustiça	2,26	Crítico
Discriminação	0,61	Satisfatório
Resultado Geral	2,37	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Com base no fator falta de reconhecimento, a Tabela 6 apresenta um resultado não diferente da Tabela anterior onde a avaliação geral permanece como crítico, embora haja três itens com avaliação positiva como o item discriminação com  $M= 0,61$  onde se pode observar que os respondentes não se sentem discriminados em seu ambiente de trabalho. Seguindo nas avaliações positivas temos o item desqualificação com a  $M= 0,90$  e um pouco mais elevado o item inutilidade com  $M= 1,77$ , percebendo assim que somente alguns se sentem desqualificados na função que ocupam e logo na sequência outra parte se sente inútil, estes são itens que embora considerados satisfatórios preocupam pois, causam certo desconforto e são sinalizadores de problemas futuros.

O item avaliado como mais crítico é o de injustiça com  $M= 2,26$  e seguido do item desvalorização com  $M= 2,81$ , que determina que além de sentirem-se desvalorizados pelo que exercem também há o sentimento de injustiça, mostrando um cenário que preocupa, pois se tratando de analista que ocupam cargos estratégicos dentro da organização são também muitas vezes gestores de áreas, com pessoas sob seu comando o que torna muito importante seu bem-estar mental para lidar com as situações do dia-a-dia. A Tabela 7 traz uma comparação entre homens e mulheres no contexto geral de Prazer no trabalho.

**Tabela 7: Médias (homens e mulheres) dos indicadores de prazer no trabalho**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)	
Prazer	Média
Homens	3,61
Mulheres	3,27
Resultado Geral	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Nesta tabela se apresenta a média geral de ambos os gêneros avaliados na pesquisa, levando em consideração os homens a avaliação fica com  $M= 3,61$  e as mulheres com  $M= 3,27$  não tendo muita diferença uma vez que, a média de ambos é descrita como crítico, resultantes das análises das tabelas anteriores. É uma comparação formal com o intuito de identificar, se havia alguma diferença significativa da pesquisa em algum dos gêneros, como constatado esta diferença é praticamente nula e mostra que independente do sexo dos respondentes a função de analista fundamentada nestas empresas. A Tabela 8 traz a mesma comparação da tabela anterior, porém agora comparando o fator sofrimento no trabalho.

**Tabela 8: Médias (homens e mulheres) dos indicadores de sofrimento no trabalho**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)	
Sufrimento	Média
Homens	2,82
Mulheres	2,84
Resultado Geral	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

A tabela 7 nos mostra uma pequena variação nas médias com relação ao fator sofrimento avaliado entre homens e mulheres, para eles a média é  $M= 2,82$  e para elas fica com  $M= 2,84$ , mostrando novamente, como na anterior, que a diferença quase não existe. A tabela 9 e última apresentada, nos mostra um parâmetro geral dos indicadores de prazer e sofrimento descritos nas tabelas 3, 4, 5 e 6.

**Tabela 9: Médias dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho**

Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST)	
Prazer	Sofrimento
M	M
3,85	2,86
Resultado Geral	Crítico

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Os dados desta tabela 9 revelam que existe diferença entre as médias dos indicadores de prazer e sofrimento, embora o resultante final seja demonstrado como crítico. As vivências de prazer se sobrepõem quase atingindo a M=4 que seria satisfatória no indicador de sofrimento a média resultante fica mais próxima do grau grave conforme os parâmetros de avaliação dos resultados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve o objetivo de analisar a relação prazer/sofrimento no trabalho de funcionários com cargo de Analista nas Empresas do Ramo Metal Mecânico da cidade de Marau-RS. Identificou-se situações positivas e negativas vivenciadas na função nos últimos seis meses. Esta pesquisa se faz necessária para o melhor entendimento e avaliação das situações vividas por estes profissionais dentro de suas empresas, visto que é através destas pesquisas que conseguimos estudar e analisar de que forma podemos agir para melhorar o âmbito de trabalho, tornando as pessoas mais produtivas e com menor sofrimento no fator psíquico.

Esta pesquisa foi possível através da Escala de Indicadores de Prazer-Sufrimento no Trabalho (EIPST), que permite identificar a existência do sentimento de prazer e sofrimento, fazendo uma divisão de estudo em quatro fatores. Dois sobre prazer liberdade de expressão e realização profissional, e outros dois que avaliam o sofrimento no trabalho subdivididos em esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Juntos compõem 32 variáveis, que são as questões respondidas pelos participantes.

Dos quatro fatores avaliados apenas um, liberdade de expressão atingiu a média  $M= 4,0$  considerada satisfatória, os três itens restantes apresentaram médias consideradas preocupantes, avaliadas como “crítico”. Lembrando que esta pesquisa visa às vivências de prazer e sofrimento no trabalho nos últimos seis meses. Um fator considerável para o resultado desta pesquisa é o fato de os colaboradores entrevistados trabalharem na indústria metalúrgica, que vive uma de suas maiores crises no ramo. Este ambiente favorece o surgimento do sentimento de sofrimento e pressão por parte dos colaboradores, uma vez que a pressão por resultados aumenta juntamente à escassez de projetos neste ramo.

Estas avaliações predominantemente negativas identificadas através desta pesquisa trazem um alerta não só para estas empresas, mas principalmente para as pessoas envolvidas no estudo, o predomínio do fator crítico avaliado pode trazer inúmeras consequências como o aparecimento do adoecimento emocional atribuído também a falta de interesse pelas tarefas, baixo desempenho profissional, sentimentos de incerteza, estresse e medo, podendo prejudicar sua vida social e familiar.

O intuito desta pesquisa foi contribuir não só com o setor metalúrgico, mas para diversas outras empresas, que pretendam tomar conhecimento e reflexão sobre a saúde

do trabalhador e de suas vivências de prazer e sofrimento dentro das organizações. O estudo foi de grande importância não só para alcançar os resultados expostos, mas também para identificar as práticas desenvolvidas nas organizações para amenizar estes impactos no trabalhador, para que a partir destas avaliações se possam aplicar melhorias em todas as áreas, não somente no cargo de analista aplicado, podendo assim identificar as situações positivas e negativas, tornando estes trabalhadores produtivos para a empresa e saudáveis física e mentalmente para o convívio em sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBRECHT, Karl. **O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você**. Tradução de José Ricardo Brandão Azevedo 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.
- AYLMER, R. **Negociação e liderança: o papel da chefia direta na gestão da pressão**. Rio de Janeiro 2010. Disponível em:  
<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/7957/1422514.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. Acesso em: 06 de julho de 2017.
- BAUER, Martin W. GASKELL, George (orgs). **Pesquisa qualitativa com textos: imagem e som, um manual prático; tradução de Pedrinho A. Guareschi**. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.
- CODO, W. et al. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.
- DANIELLOU, F.; Laville, A.; T. C. (1989). **Ficção e realidade do trabalho operário**. Revista da Fundacentro, 1989 (17), 7-13.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2009.
- \_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. DEJOURS, Christophe et al. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145. Disponível em  
[https://www.researchgate.net/profile/Christophe\\_Dejours/publication/268349248\\_Itinerario\\_teorico\\_em\\_psicopatologia\\_do\\_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christophe_Dejours/publication/268349248_Itinerario_teorico_em_psicopatologia_do_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde.pdf). Acesso em 24 de novembro de 2017.
- DEMETRIO, Jaqueline Alves da Silva. **Prazer e sofrimento no trabalho do professor de uma instituição de ensino superior em São Luís–MA**, 2013. Disponível em:<<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/732/1/Jaqueline%20Alves%20da%20Silva%20Demetrio.pdf>>. Acesso em 21 junho 2017.
- DIEHL. A. A.; TATIM. D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Prentice Hall. 2004.
- FERREIRA, Mário César. **Bem-estar: Equilíbrio entre a Cultura do Trabalho Prescrito e a Cultura do Trabalho Real**, 2004. Disponível em:  
 <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252856415.37-arquivo.pdf>>. Acesso em: 30 de junho 2017.
- GERMET, I. **Psicodinâmica do reconhecimento**, IN: MENDES, A. M. (orgs) **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 37-45.

GHIZONI, L. D; MENDES, A. M. **Organização do trabalho autogestionária e prazer-sofrimento dos trabalhadores: diálogo entre psicodinâmica do trabalho e economia solidária.** Trabalho apresentado no IV Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e trabalho. CBPOT. São Bernardo do Campo, São Paulo, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

LAKATOS, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. **Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho.** **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2017.

LANCMAN, Selma & SZNELWAR, Laerte Ideal (orgs) Christophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004.

MENDES, A. M. B. (orgs) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C. Inventário sobre o trabalho e riscos de adoecimento-INTRA; Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: \_\_\_\_\_, (org). **Psicodinâmica do trabalho: dinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, MORRONE, C. F. **Trajatória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho.** In: A. M. et al (org). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interface e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá Psicologia, 2010, p. 29-52.

\_\_\_\_\_, **Cultura organizacional e prazer- sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica.** In: TAMAYO, Álvaro (org) e col. **Cultura e saúde nas organizações.** Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 29-46.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo (2003). **Psicodinâmica do trabalho.** Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Christophe\\_Dejours/publication/268349248\\_Itinerario\\_teorico\\_em\\_psicopatologia\\_do\\_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde/Itinerario-teorico-em-psicopatologia-do-trabalho.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christophe_Dejours/publication/268349248_Itinerario_teorico_em_psicopatologia_do_trabalho/links/54b857550cf269d8cbf6cbde/Itinerario-teorico-em-psicopatologia-do-trabalho.pdf)> Acesso em: 27 de maio de 2017.

MERLO, A. R. C. **O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: A realidade dos portadores de lesões por esforços físicos.** *Psicologia & sociedade*; 15 (1) 117-136; jan./jun.2003. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v15n1/v15n1a07.pdf>> Acesso em 01 julho de 2017.

TORRES, Camila Costa; ABRAHÃO, Júlia Issy, (2006). **A atitude de tele atendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 2006, 31 (114): 113-124. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v31n114/10.pdf>> Acesso em 05 de julho de 2017.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A: Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST)

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorreram vivências positivas e negativas.

0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis vezes ou mais

1	Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
2	Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6
3	Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
4	Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
5	Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6	Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
7	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
8	Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
9	Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
10	Motivação	0	1	2	3	4	5	6
11	Orgulho pelo que faço	0	1	2	3	4	5	6
12	Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
13	Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
14	Valorização	0	1	2	3	4	5	6
15	Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
16	Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
17	Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
18	Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6

19	Estresse	0	1	2	3	4	5	6
20	Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
21	Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
22	Frustração	0	1	2	3	4	5	6
23	Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
24	Medo	0	1	2	3	4	5	6
25	Falta de reconhecimento do meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
26	Falta de reconhecimento do meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
27	Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
28	Indignação	0	1	2	3	4	5	6
29	Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
30	Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
31	Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
32	Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

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