

Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho na Percepção de Profissionais de Recursos Humanos

Vacancies of Pleasure and Suffering at Work in the Perception of Human Resources Professionals

*Sabrina Kelly Gomes de Souza(1); Mariana Aguiar Alcântara de Brito(2);
Italo Cavalcante Aguiar(3); Bárbara Sampaio de Menezes(4)*

1 Centro Universitário 7 de Setembro – Uni7. E-mail: sabrina.gs@hotmail.com

2 Centro Universitário 7 de Setembro – Uni7. E-mail: marianapsiolrg@gmail.com

3 Universidade Federal do Ceará – UFC. E-mail: italo474@gmail.com

4 Centro Universitário Católica – UNICATÓLICA – Quixadá. E-mail: barbarasampaiodemenezes@gmail.com

Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia, Passo Fundo, vol. 4, n. 2, p. 3-29, Jul.-Dez. 2017 - ISSN 2359-3539

DOI: <https://doi.org/10.18256/2359-3539.2017.v4i2.2020>

Endereço correspondente / Correspondence address

Bárbara Sampaio de Menezes
R. Juvêncio Alves, 660 - Centro, Quixadá – Ceará,
CEP 63900-257 – Brasil

Como citar este artigo / How to cite item: [clique aqui/click here!](#)

Resumo

Este estudo objetivou investigar as fontes de prazer e sofrimento enfrentadas pelos profissionais de Recursos Humanos (RH). Adotou-se os pressupostos teóricos da psicodinâmica do trabalho, preconizados por Dejours (1991, 1994, 1996), que estuda as relações entre a organização do trabalho e os sentidos atribuídos ao processo de subjetivação do trabalhador. Para atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, com o levantamento de dados por meio da aplicação de formulário eletrônico em redes sociais com profissionais de RH atuantes em diversos tipos de empresas, localizadas predominantemente em Fortaleza-Ceará, utilizando a amostragem por bola de neve (*snowball sampling*). A pesquisa foi realizada a partir da escala EIPST – Escala de Prazer e Sofrimento definidos por Ferreira e Mendes (2007), que faz parte do Inventário sobre trabalho e riscos do adoecimento – ITRA. Os resultados encontrados indicam que as maiores vivências positivas estão relacionadas à confiança entre os colegas, liberdade para usar a criatividade, identificação com as tarefas. Com relação às vivências negativas, as mais significativas estão relacionadas ao esgotamento emocional, falta de reconhecimento do esforço e desqualificação.

Palavras-chave: Prazer-Sofrimento, Psicodinâmica do trabalho, Recursos Humanos

Abstract

This study aimed to investigate the sources of pleasure and suffering faced by Human Resources (HR) professionals. The theoretical assumptions of work psychodynamics, advocated by Dejours (1991, 1994, 1996), were adopted, which studies the relations between the organization of work and the meanings attributed to the subjectivation process of the worker. In order to reach the proposed objective, a quantitative research was carried out, with the data collection through the application of electronic form in social networks with HR professionals working in several types of companies, located predominantly in Fortaleza-Ceará, using ball sampling snowball sampling. The research was based on the EIPST scale of Pleasure and Suffering defined by Ferreira and Mendes (2007), which is part of the Inventory on work and risks of illness - ITRA. The results indicate that the greatest positive experiences are related to trust among colleagues, freedom to use creativity, identification with tasks. With regard to negative experiences, the most significant are related to emotional exhaustion, lack of recognition of effort and disqualification.

Keywords: Pleasure-Suffering, Psychodynamics of work, Human Resources

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo investigar las fuentes de placer y sufrimiento enfrentadas por los profesionales de Recursos Humanos (RH). Se adoptaron los presupuestos teóricos de la psicodinámica del trabajo, preconizados por Dejours (1991, 1994, 1996), que estudia las relaciones entre la organización del trabajo y los sentidos atribuidos al proceso de subjetivación del trabajador. Para alcanzar el objetivo propuesto, se realizó una investigación cuantitativa, con el levantamiento de datos por medio de la aplicación de formulario electrónico en redes sociales con profesionales de RRHH actuantes en diversos tipos de empresas, ubicadas predominantemente en Fortaleza-Ceará, utilizando el muestreo por balón De nieve (*snowball sampling*). La investigación fue realizada a partir de la escala EIPST - Escala de Placer y Sufrimiento definidos por Ferreira y Mendes (2007), que forma parte del Inventario sobre trabajo y riesgos de la enfermedad - ITRA. Los resultados encontrados indican que las mayores vivencias positivas están relacionadas con la confianza entre los colegas, la libertad para usar la creatividad, la identificación con las tareas. Con respecto a las vivencias negativas, las más significativas están relacionadas al agotamiento emocional, falta de reconocimiento del esfuerzo y descalificación.

Palabras clave: Placer-sufrimiento, Psicodinámica del trabajo, Recursos humanos

1 Introdução

As sociedades passam na contemporaneidade por aceleradas mudanças, trazendo repercussões nos mais diversos âmbitos da vida. Se no passado havia uma estabilidade respaldada pelos valores da tradição, seja no plano religioso, familiar e laboral, o que vemos agora é uma reviravolta. Frente a toda esta situação o trabalhador enfrenta na atualidade um crescente desafio, o de enfrentar uma grande e crescente pressão psíquica em seu trabalho. A perda do poder de barganha de quem procura emprego e a precarização econômica levam os trabalhadores à escolha entre um mau trabalho ou trabalho nenhum; ainda, entre a instabilidade de um emprego privado e a estabilidade de um emprego público, acabam por ceder à precarização das condições de trabalho, bem como dos mecanismos de proteção à saúde, colocando-se frente ao sofrimento e ao adoecimento (Dejours, 2008).

Para auxiliar na compreensão das consequências do trabalho sobre o sujeito, a psicodinâmica do trabalho, Segundo Mendes (2004), traz uma abordagem que consiste em investigar prazer e sofrimento como indicadores de saúde psíquica. A saúde no trabalho configura-se em tentativas de transformar situações adversas, na busca pelo prazer e evitar o sofrimento. Porém, a ausência de sofrimento não implica em comportamento saudável, pois nossas necessidades nunca serão atendidas completamente.

Diante disso, este artigo buscou investigar as fontes de prazer e sofrimento enfrentadas pelos profissionais de Recursos Humanos (RH), atuantes em empresas no estado do Ceará na capital de Fortaleza. Utilizou-se a psicodinâmica do trabalho de Dejours, discutindo o seu significado, contemplando a sua trajetória e focando mais especificamente, o prazer-sofrimento, bem como, as estratégias defensivas utilizadas pelo trabalhador para evitar o sofrimento, em busca do prazer nas relações de trabalho.

Através da psicodinâmica, observa-se como o sofrimento é oriundo do trabalho, bem como as estratégias de defesa coletivas dos trabalhadores contra esse sofrimento, podem vir a ser apropriados pela organização como forma de aumentar a produção.

A psicodinâmica do trabalho é uma teoria que já se encontra consolidada após três décadas de pesquisa. Criada e desenvolvida por Dejours, médico e psicanalista francês que buscou compreender como os indivíduos procuram estratégias contra as adversidades do cotidiano, trazendo uma noção do princípio do conflito de forças opostas e em movimento como instrumento para explicar e interpretar os fenômenos que ocorrem nas situações de trabalho relacionados à subjetividade e à saúde psíquica dos trabalhadores.

O sofrimento causado pelas pressões no trabalho geram estratégias defensivas que podem ser construídas e empregadas pelos trabalhadores de forma individual ou coletiva, sem que o sofrimento seja descaracterizado, pois se trata de um fenômeno

intrínseco vivenciado subjetivamente e de forma singular. Logo, a influência que o homem tem sobre o seu trabalho reflete no seu funcionamento físico e psíquico. O prazer-sofrimento é um construto único, utilizado pelos trabalhadores para a manutenção da saúde, a fim de evitar o sofrimento e buscar alternativas para obter prazer, segundo Ferreira e Mendes (2003).

Ferreira e Mendes (2003), concordam que é esperado que o indivíduo durante algum tempo utilize de estratégias defensivas, pois elas possuem o papel de proteger o ego contra a dissonância cognitiva e os afetos dolorosos. No entanto, o uso constante desse mecanismo pode levar o indivíduo a uma alienação, assim como a um fracasso de estratégia por se tornar ineficaz, o que pode ocasionar desordens no corpo, como doenças psicossomáticas, estresse, depressão ou até mesmo perturbações psíquicas como desenvolvimento de traços neuróticos ou do tipo endócrino-metabólicas.

Ao vivenciar o sofrimento, o indivíduo busca formas de manter a saúde e transformá-lo em prazer no mundo do trabalho. A utilização das estratégias defensivas seja no âmbito individual ou no coletivo foi à forma encontrada pelo homem na busca da saúde no trabalho, segundo Mendes (2007).

Sendo assim, o sofrimento pode transformar-se em prazer, desde que o trabalhador encontre reconhecimento em seu trabalho pelo seu esforço e investimento despendido na tarefa que executa, adquirindo sentido na construção da identidade no trabalho, participando na impressão de sua marca pessoal no meio social no qual está inserido (Dejours, 1999).

Tradicionalmente os estudos sobre saúde no trabalho dão preferência à análise das condições de trabalho, como riscos físicos, mecânicos, químicos e biológicos inerentes ao posto de trabalho, e não à relação do trabalhador com a sua atividade (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2012). Da mesma forma, Brant e Minayo-Gomez (2004) observam que, no campo da saúde, os sintomas assumiram os significados de determinantes naturais das doenças, deixando de lado a articulação entre o sujeito e o sofrimento. “O sujeito, banido da cosmologia médica, deu lugar ao paciente, representado como um conjunto de órgãos e tecidos” (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2012, p. 217).

Este estudo pretende apresentar reflexões que venham contribuir para o debate sobre as consequências do trabalho na subjetividade, objetivando investigar as fontes de prazer e sofrimento enfrentadas pelos profissionais de Recursos Humanos (RH) de Fortaleza.

Caracteriza-se como objetivo geral: realizar mapeamento das dimensões de prazer e sofrimento enfrentados pelos profissionais de RH na cidade de Fortaleza.

Como objetivos específicos, pontuam-se:

- a. Apresentar os pressupostos teóricos e metodológicos da psicodinâmica do trabalho a partir das categorias de prazer e sofrimento no trabalho;
- b. Identificar o perfil do profissional de RH.

Para atingir tais objetivos, realizou-se uma pesquisa quantitativa com a aplicação de formulário eletrônico em redes sociais com amostragem por bola de neve (*snowball sampling*), sendo constituída por profissionais de RH atuantes na cidade de Fortaleza, em diversos tipos de empresas, de diferentes níveis hierárquicos e apresentando características heterogêneas.

A escolha dessa categoria profissional decorre da vivência da autora deste artigo com profissionais da área de Recursos Humanos. Através disso foi possível identificar algumas queixas e insatisfações, tais como: falta de autonomia no trabalho; pouca valorização e reconhecimento da área e do profissional de RH; insegurança e ansiedade nesses profissionais gerada pela busca de excelência; o poder disciplinar nas “novas” práticas de recursos humanos; imposição da cultura organizacional como empecilho à inovação e a mudanças e aceitação de determinados tipos de trabalho com medo de perder o emprego. A razão pela qual se justifica a realização deste trabalho tem como foco as vivências do prazer-sofrimento no trabalho enfrentados pelos profissionais de RH que originou-se das abordagens sobre psicopatologia e ganhou uma dimensão que fez derivar a perspectiva da psicodinâmica no trabalho, já explorada em alguns aspectos, mas carente ainda de aprofundamento no que se refere à sua vinculação com a função RH.

Diante disso, este artigo foi estruturado em cinco tópicos, incluindo esta introdução. O segundo tópico aborda o referencial teórico, subdividido em: psicodinâmica do trabalho, prazer e sofrimento, estratégias de mobilização e de defesa. O terceiro tópico aborda a metodologia utilizada, discriminando a caracterização e estratégia da pesquisa, instrumento, técnica e método de coleta e processamento de dados. O quarto item apresenta os resultados da pesquisa seguida da sua discussão e por fim, o quinto item que traz as considerações finais.

2 Revisão de Literatura

Neste tópico discute-se o significado da psicodinâmica do trabalho, contemplando sua trajetória, focando mais especificamente, o prazer-sofrimento, segundo a abordagem desenvolvida por Christophe Dejours. Discute-se também as estratégias defensivas utilizadas pelo trabalhador para evitar o sofrimento, em busca do prazer nas situações de trabalho. Em seguida, busca-se estabelecer uma relação do conceito de prazer-sofrimento com a atuação do profissional de Recursos Humanos.

2.1 Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho é uma teoria, iniciada na França na década de 1980 por Christophe Dejours, médico francês, com formação em Psicanálise e Psicossomática

é professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação. Segundo Lancman e Sznelwar (2011), a psicodinâmica do trabalho traz como base a importância do trabalho na formação da identidade. “A constituição da identidade é aqui entendida como processo que desenvolve ao longo de toda a vida do sujeito, e que esta vinculada à noção de austeridade. (. . .). É a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos”.

A evolução histórica da psicodinâmica do trabalho é dividida em três fases: sofrimento vivenciado pelos sujeitos-trabalhadores e os mecanismos de defesa utilizados para o enfrentamento dessas vivências; análise mais aprofundada dos mecanismos de defesa utilizados como forma de se obter maior prazer no trabalho, e a construção da identidade do trabalhador, sendo o trabalho concreto a fonte dessa construção (Mendes, 2007).

Dejours (1994) afirma que quando o trabalho permite a diminuição da carga psíquica, constitui-se em um fator de equilíbrio e desenvolvimento, mas, quando a organização do trabalho não propicia condições para os trabalhadores gerirem seu próprio sofrimento e descobrirem formas criativas de liberarem energia pulsional acumulada no aparelho psíquico, também pode ser um fator de sofrimento e de desgaste físico e mental. A carga psíquica forma-se em decorrência de excitações vindas do exterior, tais como informações visuais, auditivas, táteis, olfativas e também de outras excitações vindas do interior, tais como sentimentos de ódio, inveja e frustração. O conjunto dessas excitações no aparelho psíquico transforma-se em energia pulsional que pode ser descarregada pelas vias psíquica, motora ou visceral. A escolha das vias de descarga da energia pulsional ocorre em função de características pessoais, desejos, aspirações, motivações e necessidades psicológicas que integram a vida do indivíduo, não sendo, portanto, igual para todos.

Ainda para Dejours (1994), o trabalhador faz uso de respostas (individuais e coletivas) manifestadas através de mecanismos de defesa quando percebe que o trabalho restringe o investimento afetivo e material. O uso de tais mecanismos é uma forma de luta, encontrada tanto no nível individual quanto no coletivo, contra a angústia provocada por situações de trabalho.

De acordo com Mendes (2007), Dejours definiu a organização do trabalho da seguinte maneira: a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as modalidades de comando e as questões de responsabilidade. O sofrimento emerge do choque entre a história individual – projetos, esperanças e desejos – e a organização do trabalho, que ignora a primeira, bloqueando a relação homem-trabalho. Essa relação, por sua vez, é passível de modificações no contexto de trabalho, de acordo com as necessidades fisiológicas e os desejos psicológicos do trabalhador (Dejours, 1992).

Freitas (2006) constata que o trabalho é um processo dialético: de um lado, o sujeito trabalhador, que dá sentido ao que faz; de outro, as situações de trabalho, ou seja,

o trabalho real, as quais impactam sobre as percepções desse trabalhador em relação a todo o contexto de trabalho. Diante dessa dialética, o trabalhador pode ter vivências de prazer e, ou, sofrimento. As vivências de sofrimento podem se expressar pelos males causados no corpo, na mente e nas relações socioprofissionais; portanto as suas causas advêm do contexto de trabalho. O sofrimento pode constituir um indicador de saúde, pois, para além de ser uma vivência de afetos dolorosos, é um mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, quando é ressignificado pelo uso eficaz de estratégias de mediação oportunizadas por determinado contexto de trabalho.

O sofrimento manifesta-se por meio de sentimentos como indignidade, vergonha, inutilidade, medo e desqualificação. A vivência constante desses sentimentos, associada à impossibilidade de utilização do potencial criativo e prático, torna o processo do trabalho um fator de adoecimento, manifestado por meio de sintomas como depressão, cansaço físico e manifestações psicossomáticas (Resende, 2003). O adoecimento é um fator prejudicial ao rendimento da empresa, assim como outros sintomas, tais como o absentéismo, o estresse e outras doenças, inclusive a mental. Outro aspecto muito importante na procura do prazer e defesa diante do sofrimento no trabalho é a mobilização subjetiva, definida como o processo pelo qual o trabalhador se engaja no trabalho e consegue fazer uso da subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar os fatores da organização do trabalho causadores de sofrimento (Dejours, 2005).

Wisner (1994) compartilha essas idéias, considerando que a dimensão psíquica do trabalho definida em termos de níveis de conflitos no interior da representação consciente ou inconsciente das relações entre pessoa e a organização do trabalho, interferem na percepção positiva ou negativa do trabalhador acerca do seu trabalho. Os indivíduos reagem de forma diferente às dificuldades das situações de trabalho e chegam a este trabalho com a sua história de vida pessoal. Os problemas, neste contexto, nascem de relações conflituosas. De um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer; e do outro, a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do trabalhador a um determinado modelo.

É através da análise psicodinâmica das vivências do trabalhador relacionadas à organização do trabalho que se fará o entendimento dos processos atrelados à saúde/doença no trabalho. Neste contexto, a organização do trabalho representa uma realidade social enquanto mobiliza e também é mobilizada pelo trabalhador, que por sua vez, coloca sua subjetividade e constitui a intersubjetividade no trabalho (Mendes & Facas, 2011). Para Dejours (1990), a qualidade do sofrimento está relacionada à cadeia biográfica e à história de vida do sujeito, ou seja, quando as condições externas salientam esta cadeia, haverá um reencontro das relações parentais infantis com a realidade atual.

Neste sentido, Guareschi & Grisci (1993) afirma ser o sofrimento psíquico diferente do físico. O físico é visível, o psíquico é invisível, sendo em grande parte

vivenciado de forma particular por cada sujeito, ou seja, quando as condições externas salientam esta cadeia, haverá um reencontro das relações parentais infantis com a realidade atual.

O trabalhador é enfraquecido pelas precárias condições de trabalho, pelo desemprego estrutural e pela necessidade de sobrevivência. Principalmente, pela desorganização do coletivo, impregnada pela cultura de excelência, pregada pelas organizações, que, a favor de seus anseios, vulnerabilizam o sujeito com promessas de sucesso e de reconhecimento, tornando-o uma isca fácil, capturada pelo desejo da organização.

Assim, o trabalhador utiliza-se de recursos defensivos para lidar com todo o sofrimento proveniente do trabalho. Trata-se de estratégias defensivas coletivas ou individuais, que são utilizadas pelos trabalhadores como uma maneira de sobrevivência, muita das vezes inconscientemente. As estratégias defensivas são definidas por Dejours (1992) como regras de conduta construídas e conduzidas pelos trabalhadores. Diversificam de acordo com as situações de trabalho, sendo marcadas pela “sutileza, engenhosidade, diversidade, e inventividade” (Mendes, Costa, & Barros, 2003), fazendo com que o trabalhador aceite o sofrimento sem adoecer. Com o objetivo de minimizar a percepção dos sujeitos com relação ao sofrimento, elas dão ao sujeito um apoio, funcionando como um modo de proteção. São específicas das diferentes categorias profissionais, sendo elaboradas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente, e utilizadas para lidar com as contradições e precarização do trabalho

Mendes (2007) estudou as implicações de diferentes turnos de trabalho sobre a vida dos trabalhadores. Observou que o sofrimento é proveniente da competição existente entre os diferentes turnos, alimentada pela organização com o intuito de aumentar a produção, impossibilitando os trabalhadores de vivenciarem o prazer. Identificou que os trabalhadores utilizam coletivamente a estratégia de proteção (resistência) e a de adaptação (sofrimento advindo do trabalho noturno).

Desta forma, segundo a psicodinâmica do trabalho, a relação homem-trabalho deve ser estudada do ponto de vista do normal e não apenas do patológico. Dejours & Abdoucheli (1990) consideram a possibilidade do trabalhador, por não suportar o sofrimento, de transformá-lo em criatividade, e, conseqüentemente, em prazer, ao invés de utilizar como único recurso as estratégias defensivas. A transformação deste sofrimento, originado na rigidez da organização do trabalho, em criatividade depende de dois elementos: a ressonância simbólica e o espaço público de discussão coletiva.

O sofrimento é visto como uma espécie de drama, que mobiliza o sujeito no mundo e no trabalho, em busca de condições de saúde. Nem o sofrimento nem as estratégias de defesa individuais ou coletivas são patológicos, e sim, uma saída para saúde. Nesse sentido, intervir na organização do trabalho é a contribuição para o processo de saúde, na medida em que permite aos sujeitos subverter o sofrimento,

transformando-o em sentido, em inteligibilidade e em ação Isso não significa anular o sentimento, mas transformá-lo no prazer da reapropriação do vivido pela ação. (Lancman & Sznelwar, 2008).

Nessa relação dialética entre prazer e sofrimento, é preciso atribuir um novo sentido às vivências de sofrimento em prol da saúde no trabalho. A vivência de prazer no trabalho acontece quando existe uma resignificação do sofrimento, e não a sua negação ou minimização. Uma fonte de vivência de prazer no trabalho é, conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a mobilização subjetiva, identificada como um meio de lidar com o sofrimento, que se diferencia das estratégias individuais e coletivas, uma vez que implica a resignificação do sofrimento em prazer. A mobilização subjetiva é central e faz parte da própria concepção de trabalho para a psicodinâmica do trabalho. Considerando as exigências e os desafios postos pelo trabalho ao sujeito, demanda dele um investimento físico e sociopsíquico diante da organização a qual está vinculado.

O contexto de trabalho se caracteriza pela organização, condições e relações de trabalho, conforme estudo realizado por Ferreira e Mendes (2003) com auditores fiscais da Previdência Social Brasileira. Segundo os autores, a organização do trabalho é constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e balizam o seu funcionamento. Para Dejours (1992), a organização do trabalho diz respeito não somente à divisão do trabalho, mas, principalmente, às divisões dos homens com vista a garantir a divisão das tarefas que são representadas pelas hierarquias, controles e divisões de responsabilidades.

As vivências de prazer, em contrapartida, surgem do amálgama que o trabalho traz para o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto de trabalho. As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (Dejours, 2008).

A cooperação, colaboração dos trabalhadores à organização do trabalho, assegura a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho, atuando decisivamente tanto em relação à eficiência do trabalho quanto em relação à economia do sofrimento.

Assim, a cooperação apresenta-se a partir da mobilização subjetiva, que, por sua vez, depende da dinâmica contribuição/retribuição para seu surgimento. Para Dejours (2008), a cooperação se viabiliza pelo espaço público de discussão que é construído pelos trabalhadores. Nesse espaço, experiências são partilhadas e, efetivamente, a

coordenação das atividades se constitui, propiciando o enfrentamento do sofrimento advindo da organização do trabalho.

Um levantamento realizado por Merlo e Mendes (2009) de publicações que utilizaram a teoria e/ou o método da psicodinâmica do trabalho entre os anos de 1996 e 2009 mostrou que os estudos existentes faziam muito mais uso da teoria do que do método de pesquisa proposto, apontando para uma menor apropriação por parte dos pesquisadores brasileiros acerca das possibilidades metodológicas e práticas da abordagem. Como o foco do levantamento esteve pautado na discussão sobre uso do método e/ou da teoria da psicodinâmica do trabalho, os autores apontaram para a necessidade de levantamentos que buscassem outros parâmetros de comparações entre os estudos publicados, além de classificações mais conclusivas sobre as perspectivas do uso da abordagem no Brasil.

2.1.1 Prazer e sofrimento

O trabalho é essencial ao crescimento, desenvolvimento e sobrevivência do ser humano e, ainda, fonte de prazer, mas não o absolve da parcela de culpa em relação à saúde do trabalhador, porque o modelo contemporâneo de trabalho ainda possui características da Revolução Industrial e do Taylorismo. É uma combinação de propostas do processo produtivo que traz agressões à saúde, descendentes dos modelos tradicionais taylorista e fordista aliado a novos modelos (Valadares, 2000). Com o avanço das tecnologias, cuja função é proporcionar maior conforto ao homem, o trabalho na contemporaneidade, do ponto de vista físico, tornou-se mais leve, mas em termos psicológicos, vem se configurando como algo árduo, pesado e, ainda, como fonte de competição. A busca pela sobrevivência vem fazendo de algumas empresas palco de disputas, em que o tamanho destas já não oferece garantia de permanência num mercado de trabalho fortemente competitivo.

Nogueira e Freitas (2015, p. 136), trazem uma ideia importante sobre o sofrimento: “A circunscrição do sofrimento contempla sensações de esgotamento físico ou emocional, dificuldades em separar o dentro e o fora do trabalho, jornadas duplas e agregação de funções burocráticas às técnicas”. É o ser humano se acabando e sofrendo para acompanhar o capitalismo, a ótica do consumismo e das exigências impostas pelo próprio homem.

Ameaçado em sua integridade, o sujeito pode experimentar desde um simples mal-estar até o pânico. Para muitos, trabalhar e viver tornou-se um perigo, o que vem fazendo dos locais de trabalho uma rede de intrigas particulares e coletivas. No entanto, para o sujeito contemporâneo, esses locais constituem também pontos de encontro consigo e com o outro, onde permanecerão indícios, rastros, recordações, marcas de uma falta, sentimento de nostalgia, de um passado no passado (Valadares, 2000).

Para Câmara e Faria (2009), o sofrimento está associado à divisão e à padronização de tarefas, com subutilização do potencial técnico e da criatividade dos indivíduos, à rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não reconhecimento; e à pouca perspectiva de crescimento profissional, podendo aparecer outros fatores de acordo com a cultura organizacional.

A fronteira entre sofrimento e não sofrimento, entre sofrimento e prazer, é, assim, imprecisa e se superpõe em camadas indiscerníveis. A memória do sofrimento é o elemento capaz de implicar o ser na preservação da vida, na promessa de um futuro, o que constitui uma importante função na construção do sujeito. O sofrimento como uma dimensão intolerável nas empresas assenta-se em uma organização do trabalho que impede o desejo do sujeito de encontrar lugar na vida de trabalho. “É preciso fazê-lo calar, é preciso reprimir o desejo por medo que ele venha incomodar esse comportamento que constitui o modo cotidiano de operação” (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 2012, p. 40).

Segundo Clot (2006), privar o indivíduo de sua capacidade de criação em um meio de constante mudança é tão penoso quanto o esforço feito por ele para seguir o intenso ritmo de trabalho. Sem poder abolir os pensamentos, o homem busca no seu máximo esforço isolá-los.

Mendes (1999) elaborou um conceito de dados empíricos para as vivências de prazer-sofrimento, fundamentado na abordagem da psicodinâmica. Este conceito é uma operacionalização da construção que deu origem à elaboração de uma escala submetida à análise fatorial, resultando em três indicadores de cada uma das vivências. Nesse estudo, o prazer é definido a partir de dois fatores: valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor em si mesmo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O sentimento de reconhecimento significa ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é definido a partir do fator desgaste, que é a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com relação ao trabalho.

Perceber o sofrimento alheio provoca uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc. A percepção do sofrimento alheio provoca, pois, um processo *afetivo*. A impossibilidade de exprimir e elaborar o sofrimento no trabalho constitui importante obstáculo ao reconhecimento do sofrimento dos que estão sem emprego (Dejours, 1999, p. 45-46).

2.1.1.1 Estratégias de mobilização e de defesa

Para Dejours (1994), o trabalhador faz uso de respostas (individuais e coletivas) manifestadas através de mecanismos de defesa quando percebe que o trabalho restringe o quarto investimento afetivo e material. O uso de tais mecanismos é uma forma de luta, encontrada tanto no nível individual quanto no coletivo, contra a angústia provocada por situações de trabalho. As estratégias defensivas têm como alvo principal minimizar a percepção do sofrimento no contexto de trabalho e dar ao sujeito suporte, protegendo-o contra situações nocivas ao seu funcionamento psíquico.

A diferença entre estratégias individuais e coletivas é que no primeiro caso o objeto ameaçador está interiorizado e não precisa apresentar-se fisicamente para gerar ações de defesa. As estratégias coletivas, por sua vez, dependem da existência de condições externas concretas para serem construídas e colocadas em ação e se sustentam no consenso de um grupo específico de trabalhadores (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994). Apesar dos mecanismos de defesa individual coexistirem com os coletivos, as estratégias defensivas utilizadas pelos trabalhadores, na maioria das vezes, são coletivas. O grupo compartilha o sofrimento e encontra conjuntamente soluções para lidar com as situações desmotivadoras (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994).

Embora o sofrimento seja parte inerente da condição existencial, deve ser evitado, combatido e/ou ressignificado. Nas pesquisas empíricas e discussões teóricas da Psicodinâmica do Trabalho, tem-se considerado o prazer-sofrimento um construto único, cujas partes (prazer e sofrimento) são estudadas inseparadamente, e é tido como “originário das mediações utilizadas pelos trabalhadores para manterem a saúde, evitando o sofrimento e buscando alternativas para obter prazer” (Ferreira & Mendes, 2003, p. 53); para lidarem com estratégias de mobilização coletiva e estratégias de defesa (Ferreira & Mendes, 2003), que podem assim serem descritas: Estratégias de Mobilização Coletiva: referem-se ao modo como os trabalhadores se organizam conjuntamente quando há o objetivo comum de eliminarem o custo negativo que o trabalho lhes impõe. Tais estratégias, para que sejam utilizadas, necessitam da existência de cooperação entre os trabalhadores (confiança e solidariedade entre os colegas de forma a permitirem que se chegue a um produto comum entre os trabalhadores) e de um espaço público de discussão, para que os trabalhadores possam expressar coletivamente seu sofrimento.

Estratégias Defensivas: são mecanismos utilizados pelos trabalhadores, por vezes de modo inconsciente, para negarem (negação do próprio sofrimento e sofrimento alheio no trabalho) ou racionalizarem (evitação e eufemização da angústia, medo e insegurança vivenciados no trabalho) o sofrimento e o custo humano no trabalho. As estratégias de mobilização coletiva requerem cooperação e solidariedade entre os trabalhadores. A identificação com o colega é um referencial essencial da sua localização social. Para tanto é preciso um espaço para que o trabalhador possa se expressar, ouvir e

se relacionar; um espaço de discussão. O coletivo de trabalhadores fortalece o indivíduo, que pode ter suas demandas negociadas com maior poder político, além de instituir uma rede de apoio social. O trabalho só acontece, na acepção de que a produção apenas se concretiza, caso haja um engajamento do trabalhador na realização da atividade. O sentido do trabalho organiza subjetivamente uma estrutura de identidade. O coletivo não se faz pelo simples agrupamento de trabalhadores, mas pelo estabelecimento de relações de cooperação entre eles, de confiança mútua e reconhecimento; somente concretizadas no relacionamento com o outro. Já as estratégias defensivas, mesmo que às vezes constituindo-se de práticas sociais, culturais e implantadas nas relações com os outros, são táticas individuais. Com a fragilização do coletivo de trabalho, tais estratégias são cada vez mais requisitadas e negam ou racionalizam o sofrimento por meio de uma dinâmica alienante com a organização do trabalho

Por Sofrimento entende-se o sujeito do ponto de vista da Psicanálise. É o sujeito desejante, e sofre por isso, ou seja, aquele que está sempre em falta e, portanto, aspira pelo que não possui. O Reconhecimento se dá pela presença do outro. Já o Trabalho representa a tarefa, hierarquia, autoridade. Permeando a dinâmica entre os três polos, têm-se os processos de alienação. Estas podem ser alienação mental, social ou cultural. Quando a alienação destaca o sujeito dessa dinâmica, trata-se da alienação mental. Corresponde a concepção comum da loucura, geralmente associada a quadros psicóticos. Já quando a alienação separa da dinâmica o reconhecimento, trata-se da alienação social. O indivíduo sente-se isolado, realizando o trabalho sem a possibilidade de elaborar o sofrimento. E a alienação cultural refere-se ao desconhecimento da hierarquia sobre o trabalho realizado, ao não reconhecimento de entidades representativas (como o sindicato, por exemplo).

3 Metodologia

Tendo em vista o objetivo proposto por este artigo – identificar as vivências de prazer e sofrimento em relação ao trabalho na percepção de profissionais de Recursos Humanos, este tópico vem caracterizar a pesquisa realizada e quais métodos foram utilizados para a execução.

3.1 Caracterização e Estratégia da Pesquisa

Optou-se por realizar uma pesquisa quantitativa com aplicação de formulário online em redes sociais. As informações foram coletadas através da Escala de Indicadores de Prazer – Sofrimento no Trabalho - EIPST. Para isso foi utilizada literatura disponível sobre o tema. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir do levantamento de referenciais teóricos analisados e publicados por meio escritos e

eletrônicos. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. (Fonseca, 2002).

A pesquisa quantitativa é apropriada quando existe a possibilidade de adotar medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população, segundo Malhotra (2001). Esse tipo de pesquisa usa medidas numéricas para testar construtos científicos e hipóteses ou busca padrões numéricos relacionados a conceitos cotidianos. Malhotra (2001) afirma que a pesquisa quantitativa tem o objetivo de quantificar os dados, aplicando-se alguma forma de análise estatística.

Foi utilizado o método bola de neve (*snowball sampling*) que é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Esta técnica é um método de amostragem de rede útil para se estudar populações difíceis de serem acessadas ou estudadas (*Hard-to-find or hard-to-study populations*) ou que não há precisão sobre sua quantidade. Essas dificuldades são encontradas nos mais variados tipos de população, mas em especial nos três tipos que seguem: as que contêm poucos membros e que estão espalhados por uma grande área; os estigmatizados e reclusos; e os membros de um grupo de elite que não se preocupam com a necessidade de dados do pesquisador. Bernard (2005).

Diante disso, a amostragem em bola de neve mostra-se como um processo de permanente coleta de informações, que procura tirar proveito das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador com um conjunto cada vez maior de contatos potenciais, sendo que o processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação.

3.1.1 População-Alvo e Seleção de Amostra

O objetivo proposto por este artigo – identificar as vivências de prazer e sofrimento em relação ao trabalho na percepção de 30 profissionais de Recursos Humanos, predominantemente na capital de Fortaleza, onde foi realizada uma pesquisa quantitativa com aplicação de formulário online em redes sociais. O método escolhido foi o método bola de neve (*snowball sampling*) que é uma forma de amostra não probabilística e as informações foram coletadas através da Escala de Indicadores de Prazer – Sofrimento no Trabalho - EIPST. Para isso foi utilizada literatura disponível sobre o tema.

O tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados (Vinuto, 2014).

A escolha dessa categoria profissional decorre da vivência da autora deste artigo com profissionais da área de Recursos Humanos, onde foi possível identificar

algumas queixas e insatisfações dos profissionais. Com isso, essas foram as razões que se justificaram para a realização desse trabalho, trazendo assim, como tema central a “Vivência do prazer-sofrimento no trabalho, que permeiam discussões, pesquisas acadêmicas e também questões práticas do dia-a-dia das organizações.

3.2 Instrumento e Técnica de Coleta de Dados

Este tópico vem caracterizar a pesquisa realizada, quais métodos foram utilizados para a execução, o tipo de pesquisa a ser estudada, o público alvo, qual instrumento foi utilizado e a forma como os dados foram coletados e tabulados.

3.2.1 Elaboração do Instrumento de Pesquisa

O levantamento de dados foi realizado por meio da aplicação do questionário online aos profissionais de RH, através de formulário do google docs. O questionário no primeiro momento estava relacionado aos aspectos sociodemográfico (Apêndice A) contendo 12 perguntas. Em seguida, foi utilizado (Anexo A) a escala psicométrica de prazer-sofrimento no trabalho - EIPST - contendo 32 perguntas à partir da adaptação da Escala do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), construída e validada por Ferreira e Mendes (2007).

A categoria de descrição do sentido do trabalho, que está relacionada as representações relativas às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho, é avaliada pela Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Os fatores de Prazer no Trabalho são definidos por Ferreira e Mendes (2007) como:

Liberdade de expressão: por exemplos a vivência de liberdade para pensar, organizar e falar sobre o seu trabalho. As questões que fazem parte deste fator são: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.

Realização profissional: por exemplos a vivência de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz. Este fator é representado pelas questões: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17.

Os fatores de Sofrimento no Trabalho são definidos por Ferreira e Mendes (2007) como:

Esgotamento profissional: é a vivência de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho. As questões são: 18, 19, 20, 21, 22, 24, 24.

Falta de reconhecimento: por exemplos a vivência de injustiça, indignação e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho. É representado pelas questões: 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

A escala de EIPST varia de 0 a 6 pontos. É construída com itens positivos e negativos. Sua análise deve ser feita também por fator. Como é de 7 pontos para melhor especificação e qualificação da frequência com que é experimentada a vivência, deve

ser classificada em quatro níveis diferentes, desdobrando-se o ponto médio em dois intervalos, com um desvio padrão para cada um. Consideram-se como resultados para a vivência de prazer. (Quadro 1)

Quadro 1. Avaliação da escala EIPST – Vivência de prazer

Pontuação	Classificação
Acima de 4,0	Avaliação mais positiva, estado satisfatório
Entre 3,9 e 2,1	Avaliação moderada, estado crítico
Abaixo de 2,0	Avaliação mais negativa, estado grave

Fonte: Elaborado pela autora do artigo.

Para os fatores do Sofrimento no trabalho, considerando que os itens são negativos e que o efeito da presença desta vivência para os trabalhadores é danoso, a análise deve ser feita por fator e com base em quatro níveis diferentes, independentes do ponto médio matemático. Assim, considerando-se como resultados conforme o quadro 2

Quadro 2. Avaliação da escala EIPST – Vivência de sofrimento

Pontuação	Classificação
Acima de 4,0	Avaliação mais negativa, estado gravíssimo
Entre 3,9 e 2,1	Avaliação moderada, estado crítico
Abaixo de 2,0	Avaliação menos negativa, estado satisfatório

Fonte: Elaborado pela autora do artigo.

3.2.2 Aplicação do Instrumento de Coleta de Dados

A abordagem utilizada por esta pesquisa, considerou-se como população os profissionais de recursos humanos nas organizações de Fortaleza-Ceará. O questionário no google docs esteve disponível em rede social durante os meses de dezembro 2016 e janeiro 2017, obtendo-se o retorno rápido e fácil dos participantes.

O questionário no primeiro momento estava relacionado aos aspectos sociodemográfico (Apêndice A) contendo 12 perguntas relacionadas a idade, sexo, estado civil, escolaridade, atuando na área no momento, nível superior, pós-graduação, cargo, tempo, ramo na empresa e horas trabalhadas. No entanto, para a análise dos dados, só foram considerados os dados mais significativos para a pesquisa. Em seguida, foi utilizado (Apêndice 1) uma escala psicométrica – EIPST - contendo 32 perguntas

que se estruturam em fatores de vivência e prazer (liberdade de expressão e realização profissional); fatores de sofrimento (esgotamento profissional, falta de reconhecimento).

Figura 1. Modelo de pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores.

3.3 Método de Coleta e Processamento dos Dados

Este tópico vem tratar do método de coleta e processamento de dados relacionados a sua coleta, bem como, tabulação e tratamento dos dados obtidos através dos resultados dos questionários aplicados.

3.3.1 Coleta dos Dados

Nesta pesquisa, a amostra de sujeitos foi apoiada na técnica de “Bola de Neve” (*snowball*) que permite a definição de amostra por referência, ou seja, utilizando-se, para o recrutamento dos sujeitos da pesquisa, a técnica metodológica conhecida no Brasil como “amostragem em Bola de Neve”, ou “Bola de Neve” ou, ainda, como “cadeia de informantes” (Penrod et al., 2003) e Goodman (1961, *apud* Albuquerque, 2009).

O questionário no google docs esteve disponível em rede social a partir do dia 14/12/2016 até 17/01/2017, no qual estava dividido em sociodemográfico (Apêndice A) e em uma escala psicométrica – EIPST (Anexo A), obtendo-se o retorno de 30 participantes.

Para a análise da confiabilidade ou consistência interna da escala, utilizou-se o cálculo de coeficiência Alfa de *Cronbach*, tendo sido considerado um alfa superior igual a 0,7, a escala submetida apresentou o valor de 0,7519, confirmando nível satisfatório de confiabilidade. Portanto, teve sua confiabilidade confirmada como excelente, sendo capaz de medir o que foi proposto, não necessitando de alteração.

3.3.2 *Tabulação dos Dados*

A amostra da pesquisa foi não probabilística, identificada como amostras formadas de modo acidental ou intencional, não sendo selecionados aleatoriamente os componentes. Assim não se pode generalizar os dados em relação a população, pois não possuem certeza quanto ao que representam no universo daquela categoria. Esse tipo de amostra distingue-se entre acidental, amostra intencional ou de seleção racional e por quotas (Barros & Lehfeld, 2004).

Além disso os dados foram analisados quantitativamente por meio de uma média aritmética simples, de acordo com as dimensões da escala e posteriormente correlacionados a bibliografia do tema. A escolha pela escala EIPST de Ferreira e Mendes (2007), deu-se pela amplitude das dimensões, onde aborda fatores que estão vinculados à vivência de prazer e sofrimento da vida no trabalho e devido a facilidade de compreensão por parte dos respondentes, visto que é uma escala com linguagem acessível. Foi aplicado junto a escala, um questionário sociodemográfico, onde buscou-se fazer correlações entre o prazer e sofrimento como: tempo de empresa, cargo, tempo no cargo e empresa, estado civil, idade e grau de escolaridade. A escolha por essa amostra deu-se devido o curto tempo despendido para a aplicação da escala, tabulação e análise dos resultados.

3.3.3 *Tratamento dos Dados*

Consequente foi realizado a coleta de dados que visa obter informações sobre a realidade, sendo então realizada após a definição das hipóteses e objetivos da pesquisa, podendo ser utilizada na forma de questionário, observação, entrevista formulário. Deste modo ele coloca que as técnicas de coleta de dados, são consideradas a teoria na ação que baliza a visão do pesquisador. (Bastos, 2005).

A escala de prazer-sofrimento foi aplicada no período de 14/12/2016 à 17/01/2017. O instrumento esteve disponível no período de recesso de muitas organizações, para assim, facilitar e possibilitar uma quantidade maior de participantes. No entanto, por se tratar de um período festivo, os número de participantes poderia ter sido maior. Ao final do período disponível online, totalizaram 30 questionários respondidos. Após a coleta de dados, estes foram organizados para que fosse realizado sua devida interpretação e análise, visando o objetivo da pesquisa. (Barros & Lehfeld, 2004).

Desta forma os dados da pesquisa foram organizados em uma planilha no *Microsoft Office Excel*, por ser de fácil acesso e simples manuseio, com isso, de acordo com as quatro dimensões da escala divididas em fatores de vivência e prazer (liberdade de expressão e realização profissional); fatores de sofrimento (esgotamento profissional, falta de reconhecimento), buscando uma média para cada dimensão e a partir daí serem tabulados e analisados.

4 Resultados da Pesquisa

Este tópico irá trazer as principais características da análise dos resultados da pesquisa realizada à partir do instrumento citado no início desse artigo. Inicialmente começará pelos dados sociodemográficos dos respondentes e após apresentação destes dados, serão apresentados os resultados referentes às vivências positivas e negativas no trabalho. Tais dados foram essenciais para mensurar de forma mais precisa os resultados da pesquisa, no qual, serão apresentados em texto, tabelas e gráficos nos subcapítulos abaixo.

4.2 Dados sociodemográficos

De acordo com pesquisa realizada junto aos profissionais de Recursos Humanos na cidade de Fortaleza-Ceará, o perfil sociodemográfico tido como amostra para a pesquisa, possuía 12 perguntas, no entanto, para a análise dos dados, só foram explanados os mais significativos para a pesquisa que contou com 30 participantes.

Dentre os respondentes que contribuíram voluntariamente para a pesquisa, foram encontrados profissionais com idades que variam de 20 até 48 anos. Dentre os profissionais participantes, obtivemos amostra quanto ao sexo (masculino e feminino), estado civil (casado, solteiro, união estável, divorciado), bem como, o grau de escolaridade (pós-graduação, ensino superior, ensino médio, outros).

A média de idade informada pelos respondentes foi de 24 anos. O profissional de RH mais novo possuía 20 anos, e o mais velho possuía 48 anos. A grande maioria dos profissionais estavam na faixa etária de 24, 27, 34 anos e a menor dos respondentes estavam na faixa etária de 25 – 26 anos, 29 – 33 e 39, 40 anos. No que se refere ao gênero dos respondentes, a maioria encontrada foi do sexo feminino. O total de pessoas do sexo feminino foi de 28, e o total das pessoas do sexo masculino foi de 2.

No que se refere ao tempo de serviço na instituição, foram encontrados profissionais que estão a muito pouco tempo em empresas, e também os já estão a muitos anos dentro da mesma empresa. Dentre todas as respostas encontradas, a maioria dos respondentes está há 5 anos na organização em que trabalha. Grande parte dos profissionais encontraram-se nas empresas entre 12 a 24 meses e a menor parte dos profissionais que responderam aos instrumentos está na empresa de 1 a 2 meses e 4, 7 e 8 anos.

Quanto ao estado civil dos respondentes, foi observado que a maioria das pessoas estava solteira. Responderam aos instrumentos 14 pessoas solteiras, 12 casadas e somente pessoas com união estável e 2 divorciadas, conforme o gráfico apresentado a seguir.

No quesito cargo atual, a maioria dos respondentes ocupava o cargo de Analista de RH no momento da aplicação dos instrumentos. Os outros cargos que apareceram na pesquisa correspondiam a Assistente de RH, Gerente de RH, Coordenadora de RH. Dentre todos os respondentes, 8 pessoas que responderam aos instrumentos

eram Analistas de RH, 7 pessoas ocupavam cargos de Assistente de RH, DP ou Administrativo, 6 ocupavam cargos de gerência ou coordenação ou de supervisão, e os demais profissionais possuíam outros cargos.

Com relação tempo de serviço no cargo, este é o tempo no qual o profissional que estava em determinada empresa ocupava o seu cargo atual, e não será, necessariamente, igual ao tempo de serviço na empresa, pois os profissionais podem ter mudado de cargo ao longo do tempo. A maioria dos respondentes ocupava o cargo a 2 anos, seguido de 3 e 5. Grande parte desses, ocupava o cargo atual de 1,2 a 1,6 meses e de 1 mês a 11 meses, e de 2 anos e 3 meses a 2 anos. Uma pequena parte dos respondentes ocupava o cargo atual de 4, 10, 23 e 28 anos.

A amostra apresenta-se com maior índice de profissionais graduados em Psicologia – 13 -, seguido de formados em Recursos Humanos – 11 – Administração 4 e Serviço Social 2.

No que se refere ao grau de escolaridade, pode-se analisar que a amostra de profissionais de RH, apresenta alto grau de formação acadêmica. Do total, 4 possuem terceiro grau de escolaridade, 11 de especialização completa e 1 profissional se encontram em nível de mestrado.

4.2.1 Vivências Positivas no Trabalho

Após analisar os dados e calcular as médias e desvios padrão de todas as respostas, percebeu-se que, de forma geral, as vivências de prazer (liberdade de expressão e realização profissional) obteve uma média geral dos profissionais de RH que responderam ao instrumento como sendo positiva, satisfatória frequentemente, pois as médias variaram entre 4,06 e 5,0. Conforme mencionado acima, os itens desta parte dos instrumentos questionavam os profissionais sobre as vivências positivas que eles tinham em seus trabalhos, estes itens apresentavam situações causadores de prazer nos mesmos. Desta forma, quanto maior fossem as médias encontradas, mais positivas seriam as experiências vividas. Quanto aos desvios padrão encontrados, os melhores resultados são os que apresentam os números mais próximos de zero, isto é, estes números significam que a dispersão entre os resultados encontrados foi menor.

Ao responder aos instrumentos, os profissionais possuíam 7 opções de respostas, que variavam do número 0 ao número 6. Desta forma, um resultado excelente seria se as médias encontradas variassem do número 5 ao número 6. Como as médias encontradas variaram de 4,06 a 5,0, podemos afirmar que as vivências positivas no trabalho são satisfatórias, para os itens: confiança entre os colegas, liberdade para usar minha criatividade e identificação com minhas tarefas, seguido do item mais baixo que está relacionado ao bem-estar

A tabela a seguir contempla as médias e os desvios padrão dos resultados encontrados. Os resultados apresentados apontam que os profissionais de RH convivem com situações prazerosas nas empresas em que trabalham.

Tabela 1. Médias e desvios padrão das vivências positivas no trabalho dos respondentes

Vivências Positivas no Trabalho	Média	Desvio Padrão
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	4,74	1,72
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4,56	1,21
Solidariedade entre os colegas	4,64	1,49
Confiança entre os colegas	5,0	1,37
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4,26	1,33
Liberdade para usar a minha criatividade	4,90	1,86
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	4,23	1,11
Cooperação entre os colegas	4,72	1,45
Satisfação	4,53	1,53
Motivação	4,33	1,23
Orgulho pelo que faço	4,42	1,94
Bem-estar	4,06	1,77
Realização profissional	4,35	1,25
Valorização	4,63	1,23
Reconhecimento	4,75	1,75
Identificação com as minhas tarefas	4,90	1,84
Gratificação pessoal com as minhas atividades	4,42	1,75

Fonte: Pesquisa de campo.

O primeiro item corresponde a confiança entre os colegas, sendo este o que que apresentou maior média, de 5,0, logo, foi o que mostrou os melhores resultados. Denotando então, que os respondentes do instrumento possuem uma relação de confiança com os colegas de trabalho. A valorização e o reconhecimento do esforço de cada um promovem a identidade psicológica e social do grupo, reafirmando as referências internas e convivendo com a diversidade, de forma a produzir ações com maior poder de transformação, o que não ocorreria com a mesma facilidade mediante ações isoladas e individuais (Ferreira & Mendes, 2003).

O segundo e o terceiro item correspondem a liberdade para usar a minha criatividade e identificação com as minhas tarefas, nos quais apresentaram médias positivas de 4,90 respectivamente. Logo, pode-se dizer que os respondentes dos instrumentos tem liberdade e espaço para usar sua criatividade, identificando-se com as tarefas inerentes a profissão. As vivências de prazer surgem da relação que o trabalho traz para o corpo, a psique e as relações interpessoais. As suas causas originam-se das dimensões que estruturam o contexto de trabalho. As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. Constituem como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade

no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho (Dejours, 2008).

O quarto e último, corresponde ao item bem-estar que apresentou a menor média, de 4,06, apresentando um alerta, portanto, pode-se dizer que os respondentes dos instrumentos não se sentem tão a vontade nos seus trabalhos. A precarização do trabalho caminha a longos passos e com isso, impede a construção de um ambiente de trabalho onde possa construir um espaço, cultura estado de bem-estar insispensável para a saúde e realização profissional dos trabalhadores. Por isso, é interessante que esse dado seja aprofundado em futuras pesquisas, visto que o bem-estar ocupa uma posição importante nas pessoas, que assim, pode-se alcançar a satisfação da necessidade de ser produtivo e de ter um objetivo de vida. Sendo assim, sentir-se bem torna-se essencial, tanto para o âmbito profissional como para o familiar e o pessoal.

4.2.2 Vivências Negativas no Trabalho

Neste subcapítulo, serão analisadas as vivências negativas no trabalho dos respondentes dos instrumentos. A tabela a seguir contempla as médias e os desvios padrão dos resultados encontrados. Os resultados apresentados apontam que os profissionais de RH vivenciam situações satisfatórias, moderadas em seus trabalhos.

Tabela 2. Médias e desvios padrão das vivências negativas no trabalho dos respondentes

Vivências Negativas no Trabalho	Média	Desvio Padrão
Esgotamento emocional	2,81	1,91
Estresse	1,62	1,32
Insatisfação	1,48	1,21
Sobrecarga	2,24	1,64
Frustração	1,09	1,33
Insegurança	2,20	1,46
Medo	0,92	1,11
Falta de reconhecimento do meu esforço	2,56	1,75
Falta de reconhecimento do meu desempenho	1,53	1,89
Desvalorização	2,27	1,91
Indignação	1,51	1,26
Inutilidade	1,96	1,24
Desqualificação	2,73	1,39
Injustiça	0,94	1,79
Discriminação	1,43	1,31

Fonte: Pesquisa de campo.

Através da análise dos dados e dos cálculos das médias e desvios padrão de todas as respostas, foi possível perceber que de forma geral, ocorrem vivências satisfatórias, moderadas na vida dos profissionais de RH que responderam ao instrumento, pois as médias encontradas variaram entre 0,92 a 2,81. Conforme foi afirmado anteriormente, os itens desta parte do instrumento questionavam os profissionais sobre possíveis vivências negativas em seus trabalhos. Os itens desta parte do instrumento apresentavam situações satisfatórias. Desta forma, quanto maior fossem as médias encontradas, mais negativas seriam as experiências vividas pelos alunos. Os resultados ideais seriam encontrados através das menores médias possíveis, as quais indicariam que estas vivências negativas ocorrem com a menor frequência, e com o menor número de pessoas possível. Quanto aos desvios padrão encontrados, os melhores resultados são os que apresentam os números mais próximos de zero, isto é, estes números significam que a dispersão entre os resultados encontrados foi menor.

Ao responder aos instrumentos, os profissionais possuíam 7 opções de respostas, que variavam do número 0 ao número 6. Desta forma, um resultado excelente seria se as médias encontradas variassem do número 0 ao número 1. Como as médias encontradas variaram de 0,92 a 2,81, podemos afirmar que as vivências negativas no trabalho dos respondentes ocorrem com frequência satisfatória, moderada.

A seguir será discutido os três itens que apresentaram as maiores médias, indicando os resultados mais significativos, nos quais as vivências negativas no trabalho ocorrem com frequência, gerando um impacto mais negativo e com o maior número de pessoas. Também será apresentado o item que obteve a menor média, ou seja, o item no qual as vivências negativas no trabalho dos respondentes ocorrem com menor frequência.

O primeiro item corresponde ao esgotamento emocional, onde apresentou a maior média de 2,81. Como este foi o que apresentou a média mais alta, pode-se concluir que os respondentes dos instrumentos, sentiram-se moderadamente esgotados emocionalmente nos seus trabalhos, sendo este o mais preocupante, portanto, o que precisa de mais atenção.

Tomando como referência Ferreira e Mendes (2003), o prazer vivenciado pelo profissional de RH pode contribuir para o não surgimento de certos problemas de saúde. Possivelmente, essa vivência de prazer está funcionando como uma proteção que ajuda a neutralizar a vivência de esgotamento emocional.

O segundo e o terceiro fatores, correspondem aos itens: desqualificação e falta de reconhecimento do meu esforço. Estes itens também apresentaram uma das médias mais altas de 2,73 e 2,56, respectivamente. Logo, pode-se dizer que frequentemente os respondentes dos instrumentos sentiram-se moderadamente desqualificados e sem reconhecimento pelos seus esforços nos seus trabalhos. Este itens também são preocupantes e merecem atenção especial por parte das empresas nas quais

os respondentes trabalham. Como afirmam Ferreira e Mendes (2003), a saúde do profissional só pode ser comprovada quando o prazer é vivenciado de forma contínua, em consequência, o sofrimento vivenciado raramente.

O quarto e último item corresponde ao medo. Sendo este o que apresentou a menor média, de apenas 0,92, portanto, foi o item que apresentou o resultado mais positivo. Esta média indica que os respondentes sentem pouco medo em seus trabalhos. Este resultado representa um indicador positivo frente aos outros. Entretanto, a interferência ou o impacto dessa situação na saúde do profissional pode estar sendo minimizada por meio do uso de estratégias defensivas.

5 Considerações Finais

Neste artigo buscou-se responder a questão central: Quais as vivências de prazer e sofrimento no trabalho na percepção de profissionais de Recursos Humanos. Para tal, optou-se pela adoção da psicodinâmica do trabalho, abordagem desenvolvida por Dejours (1994, 1996, 1999, 2004). A partir do referencial teórico propôs-se a verificação do prazer-sofrimento no trabalho enfrentado pelos profissionais supramencionados.

Os resultados obtidos foram à partir da aplicação do questionário em 30 profissionais que atuam em empresas no estado do Ceará, predominantemente na capital de Fortaleza. Tal questionário foi elaborado a partir da adaptação da Escala do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), construída e validada por Ferreira e Mendes (2007), sendo aplicada a Escala de Prazer-Sufrimento no Trabalho – EIPST.

Ao analisar o perfil do profissional de RH respondentes desta pesquisa, concluiu-se que a amostra é constituída predominantemente por mulheres, na faixa de 24 a 27 anos, com alto nível de escolaridade (superior e pós-graduação), com mais de 2 anos de atuação na área de RH, nos cargos de Analista de RH, Assistente e cargos gerenciais.

A análise descritiva dos resultados da Escala de Prazer-Sufrimento no Trabalho (EIPST) aponta que aqueles que se destacam como fonte de prazer estão ligados à liberdade de expressão, por representarem estado satisfatório e positivo (liberdade, solidariedade e cooperação) e realização profissional (orgulho pelo que faz, bem-estar, satisfação). O único item que se destacou como indicador crítico está relacionado ao esgotamento emocional. Analisando os fatores de sofrimento, os resultados indicam situações satisfatórias, tanto para medo e injustiça. Destacam-se como fonte de sofrimento moderado para o profissional de RH a questão do esgotamento emocional (insatisfação, pressão, estresse, insegurança, frustração) e desqualificação.

Diante do exposto, pode-se concluir que o profissional de RH, apesar de algumas condições adversas, relacionadas a relações socioprofissionais, custo humano e organização do trabalho, obtém prazer na profissão, advindo da liberdade de expressão, solidariedade, cooperação, realização profissional, satisfação e orgulho. Os resultados

não indicam a existência de sofrimento no trabalho ou danos à saúde. No entanto, conforme apontado, existem situações potencialmente causadoras de sofrimento para o profissional. O impacto dessas situações na saúde do profissional pode estar sendo minimizada por meio de estratégias de defesa, como a negação ou projeção, transformando sentimentos de medo, ansiedade, caraterísticos do sofrimento. No entanto, vale ressaltar que o questionário utilizado não traz aprofundamento em tal estratégia, podendo vir a ser estudado posteriormente em pesquisas qualitativas futuras.

Com isso, a partir da análise dos dados, pode-se concluir que os profissionais vivenciam tanto prazer e sofrimento no ambiente de trabalho, mas que tais fatores encontram-se na organização de forma satisfatória, não sendo empecilho para o desenvolvimento das atividades laborais. Diante disso, introduzir a prática de procedimentos preventivos institucionais que contribuem para o fortalecimento individual através do espaço constituído pela fala e pela livre expressão do sofrimento e sua resignificação, cooperação com o intuito de eliminar o custo humano negativo do trabalho, solidariedade no ambiente organizacional e estratégias de ação em coletividade, são possíveis condutas para manter ou ampliar as vivências positivas.

Como em todas as pesquisas foram encontradas algumas dificuldades para a realização, tais como: delimitação da população de profissionais de RH. Visando facilitar a participação na pesquisa, o formulário foi disponibilizado via online, no entanto, houveram poucas adesões, o que sem dúvida, delimitou os dados. Além disso, a dificuldade em responder à pesquisa em decorrência da extensão do formulário. A partir desse resultado, pode-se sugerir a continuidade dos estudos nas linhas de aprofundamento na realidade do profissional de RH, por meio de pesquisa qualitativa e estudos de caso, utilizando-se do mesmo referencial, bem como, identificar as estratégias defensivas utilizadas pelo profissional no prazer-sofrimento no trabalho.

Referências

- Albuquerque, E. M. (2009). *Avaliação da técnica de amostragem "Respondent-driven Sampling" na estimação de prevalências de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas*. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério da Saúde – Fiocruz, 2009. Dissertação de Mestrado, 99p.
- Bernard, H. R. (2005). *Research methods in anthropology: qualitative and quantitative approaches*. Lanham, MD: AltaMira Press.
- Câmara, R. H., & Faria, M. F. B. (2009). Análise comparativa entre pesquisadores e profissionais de suporte à pesquisa na Embrapa: O enfoque da psicodinâmica e da ergonomia da atividade. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9(1), 29-50.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes. 222 p.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1990). *Itinéraire Théorique en Psychopathologie du Travail*. Paris: Revue Prevenir, 20, 1º semestre.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré .
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Getulio Vargas.
- Dejours, C. (2008). *Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: Lancman, S., Sznelwar, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2012). *Psicodinâmica do trabalho – contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 152 p.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). Só de pensar em vir trabalhar já fico de mau humor: Atividade de atendimento público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*, 6(3), 93-105, 04.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: LPA Edições.
- Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual*. Brasília: Instituto de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília (Mimeografado).
- Guarech, P.A., & Grisci, I.L.C. (1993). *A Fala do Trabalhador*. Petrópolis: Vozes.
- Lancman, S. L., & Sznelwar, L. I. (2008). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 2.ed. , Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 25-36.

- Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (2011). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Malhotra, N. (2001). *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookamn, p. 47, 54, 59, 59.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e Vivências de Prazer-Sofrimento no Contexto Organizacional*. Tese de Doutorado Não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendes, A. M., Costa, V.P., & Barros, P.C.R. (2003). Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento Psíquico no Trabalho Bancário. *Estudos e pesquisas em psicologia*. Rio de Janeiro, 3(1), 59-72.
- Mendes, A M. (2004). *Cultura Organizacional e Prazer-sofrimento no Trabalho: uma abordagem psicodinâmica*. In. TAMAYO, Álvaro e col. *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artemed. p. 60-76
- Mendes, A. M. (2007). *Pesquisa em psicodinâmica do trabalho: a clínica do trabalho*. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp. 65-87). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2011). Subjetividade e trabalho com automação. In R. D. de Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Eds.), *Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus* (pp. 18-37). Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas.
- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2),141-156. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>.
- Nogueira, J. H. V., & Freitas, L. G. (2015) de. Psicodinâmica do estresse: estudo com trabalhadores de pesquisa, desenvolvimento e inovação. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília , 15(2), 133-145.
- Resende, S. (2003). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho bancário: o impacto dos valores individuais e das variáveis demográficas*. 2003, 129f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília.
- Valadares, J. (2000). *Qualidade do espaço e habitação humana*. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 1(5):83-98.
- Vinuto, J. (2014, ago/dez). A amostragem em Bola de Neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, 22(44): 203-220.
- Wisner, A. (1994). *A Inteligência no Trabalho*. São Paulo. Fundacentro/Unesp.